

Handbuch zur Chancengleichheitspolitik in den Forschungseinrichtungen

Krummacher, Sybille

Veröffentlichungsversion / Published Version
Monographie / monograph

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Krummacher, S. (2001). *Handbuch zur Chancengleichheitspolitik in den Forschungseinrichtungen*. (cews.publik, 2). Bonn: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-244187>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Handbuch zur Chancengleichheitspolitik in den Forschungseinrichtungen

cews.publik.no2

**Handbuch
zur Chancengleichheitspolitik
in den Forschungseinrichtungen**

Inhalt

Vorwort	Seite	6
Allgemeine Informationen		
Die außerhochschulischen Forschungseinrichtungen	Seite	10
Gender Mainstreaming in der Forschungspolitik der Bundesregierung	Seite	12
Forschung <i>von, für und über</i> Frauen: die Chancengleichheitspolitik in der EU-Forschung	Seite	13
Der Wissenschaftsrat	Seite	14
Die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung	Seite	15
Die Deutsche Forschungsgemeinschaft	Seite	16
Das Kompetenzzentrum „Frauen in Wissenschaft und Forschung“	Seite	18
Das Kompetenzzentrum „Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie“	Seite	19
TOTAL E-QUALITY: Ein Prädikat für ausgezeichnete Chancengleichheitspolitik	Seite	20
Informationen zur Chancengleichheitspolitik der Forschungseinrichtungen		
1. Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren e.V. (HGF):		
Geschäftsstelle / AK-FIFZ	Seite	24
AWI	Seite	26
DESY	Seite	29
DKFZ	Seite	32
DLR	Seite	35
FZJ	Seite	39
FZK	Seite	43
GBF	Seite	47
GKSS	Seite	50
GSI	Seite	51
HMI	Seite	54
IPP	Seite	58
MDC	Seite	61
UFZ	Seite	64
2. Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V. (MPG):		
Generalverwaltung	Seite	70
Astronomie	Seite	74
Ausländisches und Internationales Privatrecht	Seite	77
Ausländisches und Internationales Sozialrecht	Seite	80
Entwicklungsbiologie	Seite	83
Kernphysik	Seite	86
Limnologie	Seite	89
Projektgruppe "Recht der Gemeinschaftsgüter"	Seite	92
3. Fraunhofer Gesellschaft (FhG):		
Zentralverwaltung	Seite	96
4. Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz e.V. (WGL):		
Geschäftsstelle	Seite	104
FCH	Seite	108
FMP	Seite	111
GGA	Seite	114
IFZ	Seite	117
IPB	Seite	120
ISAS	Seite	123
Anhang		
Berichte und Links	Seite	128
Tabelle	Seite	130
Impressum	Seite	132

Vorwort

Ein wesentlicher Bestandteil der außerhochschulischen Forschung in Deutschland sind die gemeinsam von Bund und Ländern auf der Grundlage von Art. 91 b GG geförderten Forschungseinrichtungen der

- Fraunhofer-Gesellschaft (FhG), der
- Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (HGF), der
- Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V. (MPG) und der
- Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz (WGL).

Für diese gelten bis auf wenige Ausnahmen bisher keine gleichstellungsrechtlichen Regelungen. Gleichwohl sind auch in den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen Maßnahmen ergriffen worden, den Anteil an Wissenschaftlerinnen, insbesondere in Führungspositionen, zu erhöhen. So konnte die MPG mithilfe des 1997 eingeführten C3-Sonderprogramms inzwischen ihren Frauenanteil an Führungspositionen auf knapp acht Prozent mehr als verdoppeln.

Der Wissenschaftsrat lobt in seiner im Januar 2001 verabschiedeten Systemevaluation der Helmholtz-Zentren vor allem die auf Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie auf langfristige Integration von Wissenschaftlerinnen in das Forschungssystem abzielenden Aktivitäten dieser Einrichtungen und ermutigt sie, in diesem Sinne fortzufahren. Besonders herausgehoben werden ein Tenure-Track-Programm für Wissenschaftlerinnen, die Verwendung undotierter Stellenhüllen zur Etablierung von Arbeitsgruppenleiterinnen und die Entwicklung von Mentoring-Programmen, insbesondere für weibliche Nachwuchskräfte.

Der Anteil des weiblichen Personals in Führungspositionen der außerhochschulischen Forschungseinrichtungen ist von 1992 bis 2000 insgesamt sowohl absolut als auch prozentual von 37 (=2 Prozent) auf 98 (=5,2 Prozent) gestiegen. Die relativ deutlichen Steigerungen bei der MPG auf 9,6 Prozent stellen eine erste Wirkung der Beschlüsse zur Chancengleichheit und der eingeleiteten Maßnahmen dar.

In dem vorliegenden Handbuch sind erstmals bundesweit alle Maßnahmen und Initiativen, die in den letzten Jahren an den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen entwickelt und umgesetzt wurden, zusammengetragen. Damit soll der Erfahrungs- und Ideen-Austausch zwischen den Zentren unterstützt und so die Identifizierung möglicher Handlungsfelder und Entwicklung weiterer kreativer Lösungsansätze sowie wirksamer Maßnahmen und Projekte zur Verbesserung der Chancengleichheit angeregt werden. Er soll die Vielfältigkeit der Umsetzungsmöglichkeiten sichtbar machen und Transparenz in die innovativen Projekte, Maßnahmen und Ideen bringen, die die Chancengleichheit entscheidend voranbringen.

Hierzu waren alle Einrichtungen der vier großen Forschungsorganisationen (Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren, Fraunhofer Gesellschaft, Max-Planck-Gesellschaft und Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz) eingeladen, ihre Chancengleichkeitspolitik anhand eines Fragebogens und in Form eines freien Textes darzustellen. Für ihre Beiträge und die damit verbundene Arbeit sei hiermit ausdrücklich gedankt.

Daneben werden die wichtigsten Kooperationspartner vorgestellt, die die Forschungseinrichtungen bei ihren Bemühungen um eine Verbesserung der Chancengleichheit unterstützen und beraten können. Dies sind die Chancengleichheits-Referate des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und der Generaldirektion Forschung in der Europäischen Kommission, entsprechende Arbeitsgruppen des Wissenschaftsrats und der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, sowie die Deutsche Forschungsgemeinschaft und die Kompetenzzentren „Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie“ in Bielefeld und „Frauen in Wissenschaft und Forschung“ in Bonn.

Schließlich gibt das Handbuch Auskunft über das TOTAL E-QUALITY-Prädikat, mit dem Unternehmen für ihre an Chancengleichheit ausgerichtete Personalpolitik ausgezeichnet werden. Seit Mai 2001 können sich Hochschulen und Forschungseinrichtungen nach einem speziell auf ihre Belange optimierten Bewertungsverfahren um dieses Prädikat bewerben. Damit soll ein zusätzlicher Anreiz gegeben werden, chancengleichheitspolitische Ideen in die eigenen Organisationsprozesse zu integrieren.

In den folgenden Jahren wird das Handbuch regelmäßig aktualisiert werden, um der fortschreitenden Entwicklung Rechnung zu tragen.

Frauen verfügen heute über hervorragende schulische und berufliche Qualifikationen und bieten durch ihren eigenen Blickwinkel neue Impulse für kreative Problemlösungen. Es wird Zeit, dass wir dieses Potenzial auch für die Forschung nutzen!

Das Handbuch erscheint als „no 2“ der neuen Schriftenreihe **cews.publik** des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS. Allen, die das Erscheinen möglich gemacht haben, sei an dieser Stelle gedankt, insbesondere dem Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Bonn, im November 2001

Dr. Brigitte Mühlenbruch

Leiterin des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung, CEWS

Allgemeine Informationen

Die außerhochschulischen Forschungseinrichtungen

Ein wesentlicher Bestandteil der außerhochschulischen Forschung in Deutschland sind die gemeinsam von Bund und Ländern auf der Grundlage von Art. 91 b GG geförderten Forschungseinrichtungen der

- Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (HGF), der
- Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V. (MPG), der
- Fraunhofer-Gesellschaft zur Förderung der angewandten Forschung e.V. (FhG) und der
- Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz e.V. (WGL).

Im Gegensatz zu den zentralen Organisationen der FhG und der MPG stellen HGF und WGL Zusammenschlüsse rechtlich unabhängiger Forschungseinrichtungen mit sehr verschiedenen Rechtsformen dar.

Bis auf wenige Ausnahmen (AWI, DKFZ und GFZ sind Stiftungen öffentlichen Rechts) sind die außerhochschulischen Forschungseinrichtungen privatrechtlich organisiert. Dennoch entfällt mehr als ein Viertel der staatlichen FuE-Ausgaben auf diese Einrichtungen, wobei das Verhältnis zwischen öffentlicher Finanzierung und eigenen Einnahmen je nach Einrichtung sehr unterschiedlich ist.

Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren e.V. (HGF)

Mit 25 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an 15 Zentren ist die Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (HGF) die größte deutsche Forschungsorganisation. Die Jahresförderung betrug 2001 2,6 Milliarden DM.

Mit dem Ende 2001 eingeführten Konzept der Programmorientierung und programmorientierten Förderung wird Abschied genommen von der bisherigen zentrenorientierten Betrachtung und übergegangen zu einer thematisch orientierten Förderung. Dies bedeutet, dass die Verteilung der Mittel künftig auf der Grundlage von längerfristig angelegten Forschungsprogrammen erfolgt, die von den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der Helmholtz-Gemeinschaft eigenverantwortlich erarbeitet werden und mit denen sich die Forschungszentren dem Wettbewerb um Ressourcen stellen. Ein mit Persönlichkeiten aus Wissenschaft, Wirtschaft und Politik besetzter Senat bewertet mit Hilfe externer Expert/inn/en aus dem In- und Ausland diese Programme und formuliert Förderempfehlungen an die Zuwendungsgeber. Diese Empfehlungen sind die Basis für die Zuweisung der Ressourcen an die Zentren. Der forschungspolitische Rahmen für die programmorientierte Förderung wird durch eine gemeinsame Erklärung der Zuwendungsgeber gesetzt, in der die „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Chancengleichheit für Frauen“ als explizites Bewertungskriterium identifiziert ist.

Träger der programmorientierten Förderung sind die rechtlich selbständigen Helmholtz-Zentren, denen die strategische und operative Planung sowie die Umsetzung und Qualitätssicherung der einzelnen Programme obliegt. Diese konzentrieren sich auf die Bearbeitung wichtiger nationaler Themen der Vorsorgeforschung für die Gesellschaft in den Bereichen Gesundheit, Erde und Umwelt, Energie, Weltraum und Verkehr, Struktur der Materie sowie Schlüsseltechnologien. Die Aufgaben des Vereins liegen in der Unterstützung seiner Mitglieder durch die zentrenübergreifende Koordinierung und Abstimmung ihrer Forschungs- und Entwicklungsarbeiten im Rahmen der programmorientierten Förderung und Evaluation sowie in der Wahrnehmung gemeinsamer Interessen der Mitglieder nach außen.

Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V. (MPG)

Die Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V. (MPG) ist eine unabhängige gemeinnützige Forschungsorganisation. Sie wurde am 26. Februar 1948 – in Nachfolge der bereits 1911 errichteten Kaiser-Wilhelm-Gesellschaft – gegründet. Die Max-Planck-Gesellschaft fördert die Forschung in eigenen Instituten.

Max-Planck-Institute betreiben Grundlagenforschung in den Natur-, Bio- und Geisteswissenschaften im Dienste der Allgemeinheit. Insbesondere greift die Max-Planck-Gesellschaft neue, zukunftssträchtige Forschungsrichtungen auf, die an den Universitäten noch keinen oder keinen ausreichenden Platz finden, wegen ihres interdisziplinären Charakters nicht in das Organisationsgefüge der Universitäten passen oder einen personellen oder apparativen Aufwand erfordern, der von Universitäten nicht erbracht werden kann. Die Max-Planck-Institute ergänzen also die Arbeit der Universitäten auf wichtigen Forschungsfeldern.

Derzeit wird die Max-Planck-Gesellschaft zu etwa 95 Prozent aus öffentlichen Mitteln von Bund und Ländern finanziert, das waren 1999 17,6 Prozent der institutionellen gemeinsamen Forschungsförderung. Die restlichen 5 Prozent stammen aus Mitgliedsbeiträgen, Spenden sowie aus eigenen Erträgen.

Grundlage der Finanzierung der Max-Planck-Gesellschaft ist die zwischen Bund und Ländern im November 1975 geschlossene Rahmenvereinbarung über die gemeinsame Förderung der Forschung nach Art. 91b des Grundgesetzes und die ergänzend dazu getroffene Ausführungsvereinbarung über die Förderung der Max-Planck-Gesellschaft. Danach werden die Zuschüsse zum Haushalt der Max-Planck-Gesellschaft von Bund und Ländern je zur Hälfte getragen. Außerdem können von den Beteiligten mit Zustimmung aller Vertragspartner über den jeweiligen Finanzierungsanteil hinausgehende Leistungen (Sonderfinanzierungen) erbracht werden.

Das Max-Planck-Institut für Plasmaphysik (IPP) wird hiervon abweichend vom Bund und den Sitzländern Bayern und Mecklenburg-Vorpommern nach den Regelungen für Großforschungseinrichtungen im Verhältnis 90:10 finanziert. Es ist gleichzeitig assoziiertes Mitglied der Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren. Die Informationen des IPP sind deshalb in diesem Handbuch sowohl bei den MPG-Instituten als auch bei den HGF-Zentren aufgeführt. Außerdem erhält das Institut im Rahmen eines Assoziierungsvertrags Zuschüsse von EURATOM für ein gemeinsames Forschungsprogramm auf dem Gebiet der Fusionsforschung.

Fraunhofer-Gesellschaft zur Förderung der angewandten Forschung e.V. (FhG)

Die Fraunhofer-Gesellschaft zur Förderung der angewandten Forschung e.V. (FhG) betreibt in 56 Forschungseinrichtungen Vertragsforschung für die Industrie, für Dienstleistungsunternehmen und die öffentliche Hand. Für Kunden aus der Wirtschaft werden einsatzreife Lösungen technischer und organisatorischer Probleme rasch und kostengünstig erarbeitet.

Im Rahmen der Technologieprogramme der Europäischen Union wirkt die Fraunhofer-Gesellschaft in Industriekonsortien an der Lösung technischer Fragen zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Wirtschaft mit. Niederlassungen einzelner Institute in Europa, in USA und in Asien sorgen für Kontakt zu den wichtigsten gegenwärtigen und zukünftigen Wirtschaftsräumen.

Eine weitere wichtige Aufgabe der Fraunhofer-Gesellschaft ist die strategische Forschung: Im Auftrag und mit Förderung durch die Ministerien und Behörden des Bundes und der Länder werden zukunftsrelevante Forschungsprojekte durchgeführt, die zu Innovationen im öffentlichen Nachfragebereich und in Schlüsseltechnologien beitragen. Dazu gehören die Forschungsgebiete Kommunikation, Energie, Mikroelektronik, Produktion, Verkehr und Umwelt.

Rund zwei Drittel des Leistungsbereichs Vertragsforschung erwirtschaftet die Fraunhofer-Gesellschaft aus Aufträgen der Industrie und öffentlich finanzierten Forschungsprojekten. Ein Drittel wird von Bund und Ländern getragen, um die Vorbereitung von Problemlösungen zu ermöglichen, die erst auf einer längeren Zeitskala für Wirtschaft und Gesellschaft aktuell werden. Dies entsprach 1999 6,6 Prozent der institutionellen gemeinsamen Forschungsförderung von Bund und Ländern. Mitglieder der 1949 gegründeten und als gemeinnützig anerkannten Fraunhofer-Gesellschaft sind namhafte Unternehmen und private Förderer. Von ihnen wird die bedarfsorientierte Entwicklung der Fraunhofer-Gesellschaft mitgestaltet.

Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz (WGL)

Die Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz e.V. (kurz: Leibniz-Gemeinschaft) ist der Zusammenschluss von derzeit 78 wissenschaftlich, rechtlich und wirtschaftlich eigenständigen Forschungsinstituten und wissenschaftlichen Service-Einrichtungen in Deutschland, die nach dem Modell der „Blauen Liste“ von Bund und Ländern gemeinsam finanziert werden. Die Leibniz-Gemeinschaft ist keine Trägerorganisation. Sie koordiniert gemeinsame Interessen der Mitgliedseinrichtungen und vertritt diese in der Öffentlichkeit. Sie stärkt die Zusammenarbeit in Forschung und Wissenschaft, fördert den wissenschaftlichen Nachwuchs und entwickelt gemeinsame Instrumente zur Qualitätssicherung und Effizienzsteigerung ihrer Mitglieder.

Auf die Leibniz-Institute entfielen 1999 14,5 Prozent der institutionellen gemeinsamen Forschungsförderung von Bund und Ländern. In der Regel beträgt der Finanzierungsanteil von Bund und Ländern je 50 Prozent.

Gender Mainstreaming in der Forschungspolitik der Bundesregierung

Die Bundesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, die Strategie des „Gender Mainstreaming“ umzusetzen. Chancengleichheit ist dabei als durchgängiges Leitprinzip in alle Politikfelder, Programme und Maßnahmen zu integrieren. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung will durch vielfältige Projekte die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen an allen Bereichen des Bildungswesens, in Schule, Berufsausbildung und Weiterbildung, Hochschule und Forschung verwirklichen.

Im BMBF wurde zur Umsetzung der strategischen Maßnahmen und zum Aufbau von entsprechenden Strukturen ein eigenes Referat „Frauen in Bildung und Forschung“ in der Grundsatzabteilung/Strategieabteilung angesiedelt. Gemeinsam mit den Fachabteilungen und -referaten des Ministeriums soll es die Umsetzung des Gender Mainstreaming voranbringen und durch strategische Projekte und Maßnahmen diese Entwicklung unterstützen und beschleunigen. Mit dem Bundeshaushalt 1999 wurde das Leitprinzip Chancengleichheit im Einzelplan 30 des BMBF durchgängig verankert. Zugleich wurde der Fördertitel für gezielte Maßnahmen „Strategien zur Durchsetzung von Chancengleichheit von Frauen in Bildung und Forschung“ neu geschaffen, für den in 2002 6,2 Mio € vorgesehen sind.

Zielsetzungen

Es ist erforderlich, bereits in Schule und beruflicher Bildung das Interesse von Mädchen und jungen Frauen an einem erweiterten Fächer- und Berufsspektrum zu wecken, um ihre Beteiligung an zukunftssträchtigen, technikorientierten Ausbildungs- und Studiengängen nachhaltig zu erhöhen. Zu Erreichung dieses Ziels fördert das BMBF eine Vielzahl von Programmen und Maßnahmen.

Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen müssen den Anschluss an die internationale Entwicklung finden und verstärkt Wissenschaftlerinnen, vor allem für Führungspositionen, fördern. Um den Anteil von Frauen an Professuren bis zum Jahr 2005 gezielt auf 20 Prozent zu erhöhen, finanzieren Bund und Länder im Rahmen der HWP- Programme seit 2001 das Programm „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“, das Bund und Länder gemeinsam mit 30,6 Mio € pro Jahr finanzieren. In diesem Programm sind 75 Prozent der Mittel zur Förderung von Frauen auf dem Weg zu einer Professur vorgesehen.

Schwerpunkte

- Frauen-/Genderforschung in den Bereichen Bildung und Forschung
- Maßnahmen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft, Forschung und Technik, (hier insbesondere Förderung des Kompetenzzentrums „Frauen in Wissenschaft und Forschung“ CEWS)
- Entwicklung und Erprobung effizienter Strategien zur Durchsetzung der Chancengleichheit und Förderung des Bewusstseinswandels
- Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildung und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen
- Steigerung der Beteiligung von Frauen in Führungspositionen
- Maßnahmen zur stärkeren Beteiligung von Frauen an Unternehmensgründungen
- Entwicklung von innovativen Studiengängen und Vernetzungskonzepten zur Steigerung der Beteiligung von Frauen an Informatik, natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen
- Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in der Informationsgesellschaft, insbesondere „Frauen ans Netz“, „Lehrerinnen und SchülerInnen ans Netz“, Kompetenzzentrum „Frauen in der Informationsgesellschaft und Technologie“
- Fachveranstaltungen zur Verstetigung von Forschungsergebnissen und Verstärkung der Netzwerktätigkeit der unterschiedlichen Zielgruppen von Frauen in Bildung und Forschung.

Kontakt und Informationen

Bundesministerium für Bildung und Forschung
Referat Z 26 „Frauen in Bildung und Forschung“
Referatsleiterinnen v. G., Christina Hadulla-Kuhlmann
Heinemannstr. 2
D - 53175 Bonn
Telefon: 0 18 88/57-28 63
Fax: 0 18 88/57-82 863
e-mail: christina.hadulla@bmbf.bund.de
Internet: www.bmbf.de

Forschung *von, für und über* Frauen:

Gender Mainstreaming in der EU-Forschung

Neben den nationalen Maßnahmen, Frauen verstärkt in die Wissenschaft zu integrieren, finden auch auf europäischer Ebene innerhalb der Generaldirektion Forschung vergleichbare Bemühungen statt. Diese Bemühungen sind in drei Ebenen gegliedert: Forschung *von, für und über* Frauen.

Forschung *von* Frauen

Damit die Forschung den Bedürfnissen der Frauen gerecht wird, wird eine Beteiligung der Frauen mit einem Anteil von mindestens 40 Prozent in allen Gremien auf sämtlichen Ebenen der Durchführung und Verwaltung der Forschungsprogramme angestrebt. Dies betrifft im Wesentlichen beratende Sachverständigengremien, Evaluationsgremien mit Sachverständigen sowie Begleit- und Kontrollgremien. Bei den Sachverständigengruppen einiger Programme konnte dieses Ziel bereits erreicht werden, bei anderen Programmen dagegen (zum Beispiel Euratom) waren in einigen Gruppen nur wenige oder gar keine Frauen vertreten.

Um Frauen als Wissenschaftlerinnen den Zugang zu den verschiedenen spezifischen Programmen zu erleichtern,

- wird bei jeder Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen erwähnt, dass die Kommission die Chancengleichheit fördert; die Koordinatoren und Koordinatorinnen der ausgewählten Projekte werden angehalten, Teams mit ausgeglichener Geschlechterverteilung zu bilden;
- wird das Geschlecht der Antragsteller und Antragstellerinnen, der Vertragspartner und Vertragspartnerinnen und aller mitwirkenden Personen systematisch statistisch erfasst; die Ergebnisse werden veröffentlicht und interpretiert, die in Europa verfügbaren Statistiken über die Beteiligung der Frauen an Forschung und Entwicklung verbessert.

Bei den 1999 eingereichten Projektvorschlägen waren 16 Prozent der Projektkoordinatoren Frauen, 18 Prozent der Verträge wurden von Frauen unterzeichnet.

Forschung *für* Frauen

Die Geschlechterfrage wird bei der Ausarbeitung und Durchführung der Arbeitsprogramme in den Leitaktionen und in allen spezifischen Programmen berücksichtigt. Wenn ein Thema die Überprüfung der Geschlechterfrage rechtfertigt, wird dies in der Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen genannt.

Innerhalb jedes spezifischen Programms wurden im Jahr 2000 eine Reihe von Studien zur Bewertung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen, sogenannte „Gender Impact Studies“, durchgeführt, um die Berücksichtigung der Geschlechterfrage im Fünften Rahmenprogramm beurteilen zu können. Die Ergebnisse dieser Studien sind veröffentlicht und werden in die Gestaltung und Umsetzung des nächsten Rahmenprogramms einfließen.

Forschung *über* Frauen

Die Forschung über Frauen ist hauptsächlich im Arbeitsprogramm der Leitaktion „Verbesserung der sozioökonomischen Wissensgrundlage“ festgeschrieben. Hierunter fallen Forschungsarbeiten über die Geschlechter als Gesellschaftselement, über die zeitliche Entwicklung der jeweiligen Lebensumstände von Männern und Frauen, über die Lage der Frauen auf dem Arbeitsmarkt sowie angesichts der Ausgrenzungs- und der Integrationskräfte in der Gesellschaft, und vieles mehr.

Kontakt und Informationen

Nicole Dewandre
Referat „Frauen und Wissenschaft“
GD Forschung
Europäische Kommission, Brüssel
200, Rue de la Loi
B-1049 Brüssel

Telefon: ++32/+2/2 99-49 25
Fax: ++32/+2/2 99-37 46
e-mail: nicole.dewandre@cec.eu.int
Internet: www.cordis.lu/improving/women/home.htm

Nina Sartori, Jutta Heinicke
EU-Querschnittskontaktstelle, DLR-PT
Königswinterer Str. 522
D-53227 Bonn

Telefon: 02 28/447-645, -646
Fax: 02 28/447-649
e-mail: eu-forschung@dlr.de
Internet: www.dlr.de/PT/FIF/

Der Wissenschaftsrat

Der Wissenschaftsrat, im Jahr 1957 gegründet, berät die Bundesregierung und die sechzehn Landesregierungen. Seine Aufgabe ist, Empfehlungen zur inhaltlichen und strukturellen Entwicklung der Hochschulen, der Wissenschaft und der Forschung sowie des Hochschulbaus zu erarbeiten. Er hat zwei Kommissionen, eine Wissenschaftliche Kommission und eine Verwaltungskommission, die gemeinsam die Vollversammlung bilden. Unter den 32 vom Bundespräsidenten berufenen Mitgliedern der Wissenschaftlichen Kommission (24 Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen und acht anerkannte Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens) gibt es derzeit (Oktober 2001) neun Frauen; in der aus 22 von den Regierungen entsandten Mitgliedern bestehenden Verwaltungskommission sind acht Frauen. Die Frauenquote im Wissenschaftsrat beträgt also rund 31 Prozent.

Der Wissenschaftsrat bewertet die Umsetzung der Chancengleichheit der Geschlechter als eine wichtige strategische Aufgabe, die er bei seinen die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen gleichermaßen betreffenden Arbeiten mit berücksichtigt. Im Sinne einer effizienten Nutzung des gesellschaftlich vorhandenen Kreativitäts- und Innovationspotenzials hält er es für dringend erforderlich, das Leistungspotenzial von Frauen adäquat auszuschöpfen.

In seinen grundsätzlichen Empfehlungen zur Chancengleichheit (1998) fordert der Wissenschaftsrat deshalb, dass alle Optionen in Wissenschaft und Forschung beiden Geschlechtern uneingeschränkt offen stehen müssen. Dies setzt in erster Linie die Beseitigung zahlreicher Hindernisse und Barrieren voraus, die dem Fortkommen von Frauen im Wissenschaftsbereich entgegenstehen. Ein auf die verschiedenen Lebens- und Qualifikationsphasen abgestimmtes und in den Schritten aufeinander aufbauendes umfangreiches Maßnahmenbündel soll die nachhaltige Integration von Frauen in Forschung und Wissenschaft wirkungsvoll vorantreiben. Der Wissenschaftsrat unterscheidet dabei zwischen kurz- und mittelfristig umsetzbaren Maßnahmen und weitreichenden strukturellen Reformen, die nicht auf Anhieb umzusetzen sind, sondern längerer Vorlaufzeiten bedürfen. So hat er sich beispielsweise mit der Intention, eine größere Planungssicherheit für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu schaffen, dafür ausgesprochen, die Habilitation abzuschaffen und durch Nachwuchsprofessuren (mit *tenure track*) zu ersetzen.

Der Wissenschaftsrat kritisiert, dass trotz eines kontinuierlichen Aufholprozesses der Frauen in Wissenschaft und Forschung in den letzten zwanzig Jahren ihre dementsprechende Präsenz in den Leitungspositionen der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen nach wie vor nicht erreicht ist. Es wird nicht zuletzt aus diesem Grund künftig ausschlaggebend sein, Kriterien der Chancengleichheit in den Katalog der an Bedeutung gewinnenden Leistungs- und Zielvereinbarungen zu integrieren. Insbesondere den politisch Verantwortlichen und Leitungen in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen wird für die Umsetzung dieses Leitprinzips eine besondere Verantwortung zukommen.

Kontakt und Informationen

Dr. Christiane Kling-Mathey

Geschäftsstelle des Wissenschaftsrates

Brohler Str. 11

D-50968 Köln

Telefon: 02 21/37 76-243

Fax: 02 21/38 84 40

e-mail: kling-mathey@wissenschaftsrat.de

Internet: www.wrat.de

Die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK)

Die Bund-Länder-Kommission ist das ständige Gesprächsforum für alle Bund und Länder gemeinsam berührenden Fragen des Bildungswesens und der Forschungsförderung. Sie gibt den Regierungschefs des Bundes und der Länder Empfehlungen zur Bildungsplanung und Forschungsförderung.

Im Bereich der Bildungsplanung konzentrieren sich die Arbeiten auf wichtige aktuelle Fragen, die unter dem Gesichtspunkt des Zusammenwirkens von Bund und Ländern von vorrangiger Bedeutung sind, wie zum Beispiel die Auswirkungen der demographischen Entwicklung auf das Bildungs- und Beschäftigungssystem, die strukturellen Veränderungen in der Wirtschaft aus technologischen und ökonomischen Neuerungen, wie insbesondere den neuen Informations- und Kommunikationstechnologien sowie den dadurch bedingten Änderungen der Qualifikationsstrukturen und Anforderungen in Beruf und Gesellschaft sowie aus der wachsenden Internationalisierung, insbesondere im Hinblick auf die europäische Integration.

Im Bereich der Forschungsförderung strebt die BLK eine Abstimmung der forschungspolitischen Planungen und Entscheidungen von Bund und Ländern an, insbesondere im Hinblick auf die gemeinsam finanzierten Forschungseinrichtungen, und plant Schwerpunktmaßnahmen.

Oberstes Beratungs- und Beschlussgremium ist die Kommission. Sie hat zur Vorbereitung ihrer Beschlüsse die Ausschüsse „Bildungsplanung“ und „Forschungsförderung“ eingesetzt. Beiden Ausschüssen ist der Arbeitskreis „Förderung von Frauen in der Wissenschaft“ zugeordnet.

Der Arbeitskreis „Förderung von Frauen in der Wissenschaft“ hat in verschiedenen Berichten (1989, 1996, 2000) die Situation von Frauen in der Wissenschaft, das heißt an Hochschulen und außeruniversitären Einrichtungen, beleuchtet und aus den Folgerungen nachhaltigen Handlungsbedarf als Empfehlungen für die Regierungschefs aufgezeigt. Die quantitativen Fortschritte werden seit 1997 durch eine jährliche Umfrage zum Berufungsgeschehen dokumentiert.

Darüber hinaus bearbeitet der Arbeitskreis verschiedene thematische Schwerpunkte, wie zum Beispiel „Verbesserung der Chancen von Frauen in Ausbildung und Beruf“.

Für die Gleichstellungspolitik der Einrichtung zuständiger Ansprechpartner

BLK

Eberhard Wagner

Hermann-Ehlers-Straße 10

D-53113 Bonn

Telefon: 02 28/54 02-125

Fax: 02 28/54 02-150

e-mail: wagner@blk-bonn.de

Vorsitzende des Arbeitskreises „Förderung von Frauen in der Wissenschaft“

MR'in Dr. Barbara Hartung

Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur

Leibnizufer 9

D-30169 Hannover

Telefon: 05 11/1 20-25 84

Fax: 05 11/1 20 99-25 84

e-mail: barbara.hartung@mwk.niedersachsen.de

Internet: www.blk-bonn.de/Chancengleichheit_fuer_Frauen.htm

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft ist gegenwärtig dabei, ihre Strategie zur Förderung von Wissenschaftlerinnen grundlegend zu überarbeiten. Sie verfolgt damit das Ziel, zur Gleichstellung innerhalb des deutschen Wissenschaftssystems beizutragen und auf diese Weise exzellente Forschung zu fördern, zu der sehr gute Wissenschaftlerinnen entscheidende Beiträge leisten. Aspekte, die in diesem Zusammenhang im Vordergrund stehen, sind

- Analyse des Sachstands
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Förderung individueller Karrieren
- Frauen und Selbstverwaltung der Wissenschaft
- Zielgruppenspezifische Informationsangebote

Analyse des Sachstands

Die DFG berichtet inzwischen in ihren Jahresberichten (<http://jab2000.dfg.de>) über die von ihr geförderte Forschung mit differenzierten Statistiken, die detaillierte Informationen über Bewilligungen an Frauen enthalten. Daraus geht hervor, dass sich die Stipendienprogramme der DFG bei Frauen überaus großer Beliebtheit erfreuen. Andererseits deutet vieles darauf hin, dass sie schlechtere Ausgangspositionen im Wettbewerb um Stellen haben als ihre männlichen Mitbewerber. Im Jahr 2000 lag der Frauenanteil an den Stipendien für Postdoktoranden bei 26,7 Prozent, bei Doktorandenstipendien in Graduiertenkollegs bei 35 Prozent. Im Emmy Noether-Programm, das einen zügigen und selbständigen Weg zur Berufbarkeit eröffnet, lag er bei 22,6 Prozent. Im Programm für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die die Berufbarkeit auf eine C4-Professur erlangt haben, dem Heisenberg-Programm, betrug er 14,3 Prozent. Demgegenüber lag der Frauenanteil an den C4-Professuren im Jahre 1999 in Deutschland lediglich bei 6,3 Prozent. Auch ihr Anteil an Führungspositionen der über Drittmittel geförderten Forschung weist auf Probleme hin: So waren nur 7 Prozent der Leiter von Teilprojekten in Sonderforschungsbereichen Frauen.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Um die geschilderten Missstände zu beheben, arbeitet die DFG gegenwärtig an einer weiteren Flexibilisierung ihrer Programme. Sie will sowohl Frauen als auch Männern Rahmenbedingungen anbieten, die ihnen ermöglichen, ihre weiteren Karrierewege mit der Gründung einer Familie zu verbinden. Im wesentlichen geht es dabei um Teilzeitangebote, die flexible Handhabung von Altersgrenzen sowie zusätzliche Zuwendungen, die die Nutzung externer Angebote zur Kinderbetreuung ermöglichen.

Bereits jetzt besteht die Möglichkeit, sämtliche DFG-Stipendien auf Teilzeitbasis (bis zu 50 Prozent) wahrzunehmen und die Laufzeit der Förderung dementsprechend zu verlängern. Bekommt eine Wissenschaftlerin innerhalb der Laufzeit eines Stipendiums ein Kind, verlängert die DFG die Förderzeit automatisch um drei Monate. Bei der Beschäftigung von Wissenschaftlerinnen auf Stellen, die von der DFG finanziert werden, weist sie die Hochschulen darauf hin, entsprechend der Vorschriften des Hochschulrahmengesetzes „Familienzeiten“ auf befristete Beschäftigungsverhältnisse anzurechnen und diese entsprechend zu verlängern. Kinderbetreuungszuschläge sollen junge Familien in die Lage versetzen, eine adäquate Unterstützung durch Dritte zu beanspruchen. Eine Weiterentwicklung dieses Förderangebots, die sich an den Bedingungen des Marktes ausrichtet, wird zur Zeit beraten. In Fällen familienbedingter Ausfallzeiten eines wissenschaftlichen Mitarbeiters oder einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin können dem Projektleiter/der Projektleiterin die unbedingt notwendigen Mittel, die erforderlich sind, um die Ergebnisse des Projekts in dieser Förderphase zu erreichen, auf zusätzlichen Antrag hin bewilligt werden, wobei die Notwendigkeit der zusätzlichen Mittel spezifiziert dargestellt werden muss.

Förderung individueller Karrieren

Wissenschaftliche Untersuchungen belegen, dass Frauen in der Wissenschaft anscheinend mehr Ermutigung und Förderung brauchen als ihre männliche Kollegen. Im übrigen stehen ihnen anders als in funktionierenden männlichen Netzwerken häufig entscheidende Informationen nicht zur Verfügung oder sie werden sogar bei der Stellenbesetzung benachteiligt. Darüber hinaus hat sich gezeigt, dass die so genannte „Drop out“-Rate von Frauen aus der Wissenschaft besonders am Übergang von der Doktoranden- zur Postdoktorandenphase hoch ist. Ein Grund dafür liegt sicherlich nach wie vor darin, dass dieser Zeitabschnitt parallel liegt zu der Altersphase, in der viele Frauen Kinder bekommen. Mindestens genauso wichtig sind jedoch die realen oder angenommenen Chancen, die Frauen für ihre wissenschaftliche Karriere sehen. Ein dritter Grund scheint darin zu liegen, dass Wissenschaftlerinnen häufig Partner haben, die selbst Wissenschaftler sind. Auch hier zeigt die Erfahrung, dass der ganz überwiegende Teil dieser Frauen nach wie vor dazu bereit ist, ihre eigene Karriere hintan zu stellen, um ihrem Partner an den Ort seines

Berufs nachzufolgen. Die DFG erwägt vor diesem Hintergrund die Durchführung eines Mentoring-Pilotprojekts, in dessen Rahmen junge Wissenschaftlerinnen von erfahrenen Kolleginnen und Kollegen beraten und begleitet werden sollen. Auf diese Weise sollen sie ermutigt werden, eigene Netzwerke aufzubauen, ihre Leistungen zutreffend einzuschätzen und gegebenenfalls Kooperationspartner/innen für gemeinsame Projekte zu finden. Gemeinsam mit Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen wird die DFG erörtern, wie Angebote für „Dual career couples“ geschaffen werden können.

Frauen und Selbstverwaltung der Wissenschaft

Entsprechend ihres Charakters als zentrale Selbstverwaltungsorganisation der Forscherinnen und Forscher in Deutschland ist die Beteiligung von Frauen an ihren Beratungs- und Entscheidungsgremien sowie am wissenschaftlichen Begutachtungsprozeß ein wichtiges Anliegen der DFG. Hier sieht sie weiteren Handlungsbedarf. Derzeit sind zwei von acht Vizepräsidenten der DFG Frauen. Ihr Anteil im Senat, dem wissenschaftspolitischen Gremium der DFG, liegt bei 13 Prozent (5 von 39). Im Hauptausschuß, dem zentralen Entscheidungsgremium, beträgt der Frauenanteil an den wissenschaftlichen Mitgliedern 17 Prozent (3 von 18). Am höchsten liegt er mit 29 Prozent (8 von 28) im Senatsausschuß für die Graduiertenkollegs. Bei den Vorschlägen zur Gremienbesetzung sieht sich die DFG der Schwierigkeit gegenüber, dass erfolgreiche Wissenschaftlerinnen alleine wegen ihrer vergleichsweise geringen Zahl durch vielfältige wissenschaftliche und wissenschaftspolitische Zusammenhänge gefordert werden und sich teilweise kaum zu bewältigenden Arbeitsbelastungen gegenüber sehen. Im Hinblick darauf verspricht sich die DFG viel von einer Zusammenarbeit mit dem CEWS. Insbesondere von der einschlägigen Datenbank des CEWS erhofft sie sich zusätzliche Informationen über Wissenschaftlerinnen, die für eine Gremientätigkeit bei der DFG in Betracht kommen könnten. Ihr besonderes Augenmerk richtet die DFG auch auf die Erhöhung des Frauenanteils an den gewählten Gutachter/innen, der derzeit lediglich 7,7 Prozent (50 von 650) beträgt.

Zielgruppenspezifische Informationsangebote

In ihrem Internet-Angebot, das derzeit überarbeitet wird, wird die DFG künftig umfangreich über ihre Förderaktivitäten – nach Geschlechtern differenziert – berichten. Darüber hinaus plant sie, durch virtuelle und Print-Medien besser über ihre Programmangebote zu unterrichten, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen helfen. Interaktive Elemente werden dazu beitragen, dass jederzeit individuell weiterführende Informationen – z.B. auch über Stellen in DFG-geförderten Projekten – abgerufen werden können. Die DFG ist sich der Wirkung von Vorbildern bewusst. Deswegen wird sie in Zukunft mehr als bisher erfolgreiche Wissenschaftlerinnen porträtieren oder über gelungene Beispiele zur Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft berichten.

Kontakt und Informationen

Dr. Ute Voßkamp
Deutsche Forschungsgemeinschaft
Kennedyallee 40
D-53175 Bonn
Telefon: 02 28/8 85-25 81
Fax: 02 28/8 85-27 77
e-mail: ute.voskamp@dfg.de
Internet: www.dfg.de

Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung

Center of Excellence Women and Science - CEWS

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert den modellhaften Aufbau des übergreifenden Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung. Das Zentrum ist ein international bisher einmaliges Informations-, Service- und Koordinationszentrum mit internationaler Ausrichtung und Vernetzung, das alle Aktivitäten zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen in Wissenschaft und Forschung bündelt, verstärkt und begleitet. Zentrale Aufgabe ist es dabei, Instrumente und Strukturen zur Planung und Durchsetzung der Chancengleichheit in Hochschulen und Forschungseinrichtungen bereitzustellen und deren Umsetzung zu forcieren. Gleichzeitig wird eine breite nationale wie internationale Dialogplattform mit allen maßgeblichen politischen wie gesellschaftlichen Institutionen, Gremien, Betroffenen, Initiativen, Projekten etc. hergestellt.

Arbeitsschwerpunkte

Das Kompetenzzentrum arbeitet in fünf Schwerpunkten:

- Hochschulen
- Forschungseinrichtungen
- Wissenschaftlerinnen - Datenbank FemConsult
- Frauen- und Genderforschung
- Internationale Kooperationen.

Die Arbeitsbereiche sind eng miteinander verzahnt; alle Maßnahmen und Aktionen in den einzelnen Schwerpunkten stehen unter einer Gesamtstrategie. Die sich dadurch ergebende wechselseitige Verstärkung und Ergänzung sowie die Möglichkeit der Übertragbarkeit vieler Aktionen von einem auf einen anderen Arbeitsschwerpunkt lassen den Charme einer solchen übergreifenden Einrichtung erkennen.

In enger Zusammenarbeit mit den Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Wissenschaftsorganisationen, politischen Institutionen und mit den Beauftragten für Chancengleichheit beziehungsweise den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, den Medien und der interessierten Öffentlichkeit erfolgt die aktuelle Arbeit in Projekten, zum Teil als „Private-Public-Partnerships“.

Die Wissenschaftlerinnen-Datenbank FemConsult mit 6500 Datensätzen dient als „Nachwuchs- und Expertinnen-Börse“. Der regelmäßig erscheinende elektronische Newsletter informiert über den gesamten Bereich Frauen in Wissenschaft und Forschung.

Standort

Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung befindet sich an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn.

Kontakt und Informationen

Dr. Brigitte Mühlenbruch

Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung

Universität Bonn

Poppelsdorfer-Allee 15

D-53115 Bonn

Telefon: 02 28/73-48 35

Fax: 02 28/73-48 40

e-mail: info-cews@cews.uni-bonn.de

Internet: www.cews.uni-bonn.de

Das Kompetenzzentrum „Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie“

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung und das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend haben die Entwicklung und Umsetzung eines Strukturkonzepts für ein Kompetenzzentrum für Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie beschlossen. Das Kompetenzzentrum soll dazu beitragen, dass Frauen nicht nur zu den Nutzerinnen, sondern zu den Architektinnen und Konstrukteurinnen der Zukunftstechnologien gehören. Sie sollen eine gezielte Entwicklung ihrer Beteiligung an technischen Aus- und Weiterbildungen und technischen Berufen erhalten. Dies beinhaltet auch strategische Maßnahmen im Bereich der Stärkung der Technikakzeptanz.

Arbeitsschwerpunkte

Das Kompetenzzentrum bündelt Netzwerke, Organisationen, Verbände und Unternehmen unter sechs thematischen Arbeitsschwerpunkten:

- Zugangsmöglichkeiten und Zugangs-Chancen
- Schulische und außerschulische Bildung
- Berufliche Bildung und Weiterbildung
- Hochschulbildung
- Wissenschaft und Forschung
- Beruf und Arbeitswelt.

Forschungen über die geringeren Anteile von Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie haben gezeigt, dass die Ursachen für die geringe Beteiligung in diesen sechs Bereichen eng verknüpft sind. Durch die vertikale Vernetzung der Themen innerhalb des Kompetenzzentrums wird gewährleistet, dass die Aktionen in den jeweiligen Schwerpunkten unter einer Gesamtstrategie stehen und sich wechselseitig ergänzen und verstärken. Damit verbunden wird ein Monitoring zu der Aufgabe „Chancengleichheit für Frauen in technischen Ausbildungen und Berufen“, das mit einer Analyse der aktuellen Situation beginnt und für die Folgejahre die reale und prozentuale Entwicklung dokumentiert.

Die Einbindung von Frauen-Technik-Netzen und Multiplikator/inn/en aus technischen Unternehmen, Arbeits- und Beschäftigungsorganisationen (zum Beispiel der Bundesanstalt für Arbeit) ermöglicht eine horizontale Vernetzung bei der Planung bundesweiter Aktionen und Projekte. Diese werden gezielt als ‚Private-Public-Partnerships‘ geplant und umgesetzt.

Standort und Trägerschaft

Das Kompetenzzentrum Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie befindet sich an der Fachhochschule Bielefeld. Träger des Kompetenzzentrums ist der Verein „Frauen geben Technik neue Impulse e.V.“

Kontakt und Informationen

Dipl.-Soz. Barbara Schwarze

Kompetenzzentrum | Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie

Fachhochschule Bielefeld

Wilhelm-Bertelsmann-Straße 10

D-33602 Bielefeld

Telefon: 05 21/106-73 23

Fax: 05 21/106-71 71

e-mail: info@kompetenzz.de

Internet: www.kompetenzz.de

TOTAL E-QUALITY: Ein Prädikat für ausgezeichnete Chancengleichheitspolitik

Mit dem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projekt „TOTAL E-QUALITY Science Award“ wurde ein Qualitätsvergleich von Strategien und Maßnahmen zur Durchsetzung von Chancengleichheit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen initiiert. Zur Bewertung soll künftig das TOTAL E-QUALITY Prädikat eingesetzt werden.

Mit diesem Prädikat zeichnet der Verein TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. Unternehmen für ihre an Chancengleichheit von Frauen und Männern orientierten Personalpolitik aus. Der Verein hat es sich zum Ziel gesetzt, die Begabungen, Fähigkeiten und Qualitäten von Frauen in Unternehmen zu fördern.

Dazu gehört, vorhandene Potenziale von Mitarbeiterinnen zu entwickeln und ihnen eine berufliche Perspektive zu bieten. Es beinhaltet weiterhin, Frauen angemessen und entsprechend ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten einzusetzen und sie auf allen betrieblichen Ebenen partizipieren zu lassen. Nicht zuletzt bedeutet es, die Leistungen von Frauen angemessen und gerecht zu honorieren. Voraussetzungen dazu sind eine auf Chancengleichheit gerichtete Unternehmenskultur sowie Maßnahmen zu ihrer Umsetzung. Als sichtbares Zeichen für bereits umgesetzte Aktivitäten wird das TOTAL E-QUALITY Prädikat verliehen.

Auf der Basis des für Unternehmen entwickelten Bewertungsverfahrens wurde ein spezielles Erhebungsinstrument für Hochschulen und Forschungseinrichtungen entwickelt und gemeinsam mit Pilothochschulen und Forschungseinrichtungen erprobt. Hierzu wurden Konzepte erarbeitet, die Gleichstellung als innovative Querschnittsaufgabe in ihre neu entstehenden Aufgabenfelder – Leitbildentwicklung, Entwicklungsplanung, Personalplanung und -entwicklung, interne Mittelvergabe, Controlling und Evaluierung etc. – integrieren sollen. Bisher gibt es wenig entwickelte Kriterien, wie die Auswirkungen der Maßnahmen an einzelnen Hochschulen und Forschungseinrichtungen auf die Gleichstellung von Frauen beurteilt werden können.

Das Erhebungsinstrument, das zur Vergabe des TOTAL E-QUALITY Prädikats für den wissenschaftlichen Bereich entwickelt wurde, soll genau diese Lücke schließen. Es bezieht sich auf die besonderen Gegebenheiten und Rahmenbedingungen von wissenschaftlichen Institutionen. Es dient als Bewerbungsgrundlage und eröffnet darüber hinaus die Möglichkeit, mittels Self-Assessment das Niveau der Chancengleichheitspolitik zu ermitteln und quantitativ zu verbessern.

Das Forschungszentrum Jülich wurde bereits 1999 als erste deutsche Forschungseinrichtung auf der Basis des allgemeinen Bewertungsverfahrens mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet; 2001 erfolgte die Auszeichnung des Fachinformationszentrums Karlsruhe.

Seit Mai 2001 können sich Forschungseinrichtungen und Hochschulen nach dem neuen Bewertungsverfahren für das Prädikat bewerben.

Kontakt und Informationen

TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V.

Mangelsfeld 11 – 15

D-97708 Bad Bocklet

Telefon: 0 97 08/909-110

Fax: 0 97 08/909-298

e-mail: info@total-e-quality.de

Internet: www.total-e-quality-science.de

**Informationen
zur Chancengleichheitspolitik
der Forschungseinrichtungen**

Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren e.V. (HGF)

Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren e.V.

Adresse:	Geschäftsstelle der HGF, Ahrstr. 45, D-53175 Bonn-Bad Godesberg
Standorte:	15 wissenschaftlich, rechtlich und finanziell unabhängige Zentren im gesamten Bundesgebiet
Rechtsform:	Eingetragener Verein
Größe:	Ca. 25 000 Beschäftigte an 15 Zentren; Gesamtbudget 2001: 4,3 Milliarden DM
Forschungsschwerpunkte:	Gesundheit, Erde und Umwelt, Energie, Weltraum und Verkehr, Struktur der Materie, Schlüsseltechnologien
Internet-Adresse:	www.helmholtz.de

Für die Gleichstellungspolitik der Einrichtung zuständige Institution/Ansprechpartner/in:

Sprecherinnen des Arbeitskreises „Frauen in den Forschungszentren (AK-FiFZ)“:

	Dr. Barbara Bertram	Ulrike Rachow
Telefon:	0 62 21/42-30 30	0 22 03/6 01-32 83
Fax:	0 62 21/42-33 75	0 22 03/6 69 00
e-mail:	b.bertram@dkfz-heidelberg.de	ulrike.rachow@dlr.de

Der Arbeitskreis „Frauen in den Forschungszentren (AK-FiFZ)“:

Seit 1992 führt die HGF im 2- bis 3-jährigen Rhythmus Workshops zum Themenkreis „Frauen in Naturwissenschaft und Technik“ durch. Auf der Veranstaltung im Februar 1995 wurde die Forderung nach der Bildung eines Netzwerks und eines Arbeitskreises auf HGF-Ebene formuliert. Nach einem entsprechenden Beschluss der Mitgliederversammlung im Mai 1995 hat der Arbeitskreis „Frauen in den Forschungszentren“ im Oktober 1995 seine Arbeit aufgenommen. Er setzt sich aus je einer Vertreterin aller in der HGF zusammengeschlossenen Zentren zusammen. Die meisten sind in ihrer Einrichtung Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte.

Aufgaben des Arbeitskreises:

Der Arbeitskreis berät die Direktorien und andere Gremien der Helmholtz-Zentren bezüglich der Entwicklung frauenfördernder Maßnahmen und fördert den Erfahrungs- und Informationsaustausch zu frauenspezifischen Themen zwischen den Forschungszentren. Der Arbeitskreis sammelt Informationen zu diesem Themenkomplex; von relevanter Literatur über entsprechende Veranstaltungen bis zu Angaben über spezielle Fördermöglichkeiten.

Kontakte und Netzwerke:

Enge Kontakte bestehen zu den Wissenschaftsorganisationen MPG, FhG und WGL sowie zum Referat „Frauen in Bildung und Forschung“ des BMBF, den Kompetenzzentren „Frauen in Wissenschaft und Forschung“ und „Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie“ und zur Bundeskonferenz der Hochschulfrauen- und Gleichstellungsbeauftragten (BuKoF). Zu Informationen über Förderungen, Stellenangebote, Austauschprogramme sind e-mail-Verteiler eingerichtet, ebenso für allgemein Wissenswertes zu Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung.

Überblick über die Maßnahmen in den einzelnen HGF-Zentren:

(Zusammengestellt von A. Zahr, HMI; Stand: November 2001)

FFP = Frauenförderplan/Personalentwicklungsplan zur Chancengleichheit

BfC = Beauftragte für Chancengleichheit/Frauenbeauftragte mit Freistellungsgrad

Grem = Frauengremium/Mitarbeiterinnen inkl. Stellvertreterin

Ment = Mentoring

MTT = Mädchen-Technik-Tage/Schnuppertage/ggf. mit Uni

GIRLS = Beteiligung am GIRLS'DAY

KiBe = Kinderbetreuung/ Familienservice

Job = Beteiligung der BfC an Einstellungsverfahren

Prof = Beteiligung der BfC an Berufungen

Habil = Habilitandinnen-Netzwerk

net = Internet/Intranet-Präsenz

Zentrum	FFP	BfC	Grem	Ment	MTT	GIRLS	KiBe	Job	Prof	Habil	net
AWI	ja	78 %	3	-	-	2002	ja	ja	ja	-	Intra
DESY	ja	50 %	11	-	-	ja	-	ja	ja	-	Inter
DKFZ	ja	50 %	-	-	-	ja	ja	-	-	ja	Inter
DLR	-	100 %	-	ja	-	ja	ja	ja	-	-	Inter
FZJ	-	100 %	5	ja	ja	2002	ja	-	-	-	Inter
FZK	-	50 %	-	-	ja	-	ja	ja	ja	ja	2002
GBF	ja	50 %	8	-	ja	2002	ja	ja	-	-	2002
GFZ	ja	ja	1	-	-	-	-	ja	ja	ja	Intra
GKSS	-	ja	-	-	-	-	ja	ja	-	-	-
GSF	ja	30 %	1	-	-	2002	ja	ja	ja	-	Inter
GSI	ja	ja	5	ja	ja	-	ja	ja	-	-	Inter
HMI	ja	ja	1	-	ja	ja	fast	ja	ja	-	Inter
IPP	ja	30 %	-	-	ja	-	-	ja	-	-	Inter
MDC	fast	ja	1	ja	ja	-	-	ja	ja	-	Inter
UFZ	ja	10 %	10	-	-	-	-	ja	ja	ja	Inter

Stiftung Alfred-Wegener-Institut für Polar- und Meeresforschung (AWI/HGF)

Adresse:	Columbusstrasse, D-27568 Bremerhaven
Standorte:	Bremerhaven, Helgoland, Potsdam, Sylt
Rechtsform:	Stiftung des öffentlichen Rechts
Größe:	Ca. 750 Mitarbeiter/innen
Forschungsschwerpunkte:	Polar- und Meeresforschung, Klimaforschung
Internet-Adresse:	www.awi-bremerhaven.de/

Für die Gleichstellungspolitik der Einrichtung zuständige Institution/Ansprechpartner/in:

Eva Viehoff, Frauenbeauftragte

Telefon: 04 71/48 31-11 68 (Büro) -17 80 (Frauenbüro) -12 39 (Labor)

Fax: 04 71/48 31-11 49

e-mail: eviehoff@awi-bremerhaven.de

Arbeitskreise, Gremien, Initiativen zur Chancengleichheit: Gremium der Frauenbeauftragten

Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben: Kinder- und Jugenddrehscheibe, Kinderkrippe

Arbeitszeit: Gleitzeit

Steuerungsinstrumente in der Organisationsentwicklung: Zielvorgabe im Frauenförderplan

Schriftliches Info-Material: Frauenförderplan

Die Kinderbetreuung am AWI

Die Kinderbetreuung des AWI stützt sich auf zwei Säulen:

- auf eine Kinderkrippe, in der Kinder im Alter von 0 – 3 Jahren betreut werden
- auf ein Kinderbüro – genannt Kinder- und Jugenddrehscheibe, betreut durch einen Sozialarbeiter.

Diese beiden Säulen sind Ergebnisse der Arbeitsgruppe, die seit November 1999 ein Konzept für eine betriebsinterne Kinderbetreuung am AWI, Bremerhaven entwickelt hat.

Kinderkrippe

Ab 1. Mai 2002 wird das AWI, Bremerhaven zusammen mit der Stadt Bremerhaven eine Kinderkrippe betreiben. In ihr können zunächst vier Kinder im Alter von 0 – 3 Jahren bis zu neun Stunden pro Tag betreut werden. Eine Aufstockung auf acht Kinder ist möglich. Die Betreuung erfolgt in den Räumen der städtischen Kindertagesstätte im Columbuscenter. Dies liegt in fußläufiger Entfernung zu allen Gebäuden des AWI und ist daher gut zu erreichen. Die Entscheidung, eine solche Einrichtung mit einem Träger zu betreiben ist darin begründet, dass dieser den Betrieb der Gruppe gewährleistet, weil auch die Vertretung der Mitarbeiterinnen durch den Träger gesichert wird. Die notwendigen Umbau- und Renovierungsarbeiten werden vom AWI finanziert. Die Kosten für die Betreuung sind von den Eltern zu erbringen. Sie sind abhängig von der Betreuungszeit und betragen höchstens 540 DM. Langfristig ist eine enge Zusammenarbeit mit der Kindertagesstätte geplant, die auch eine Unterbringung von Kindergarten- und Hortkindern möglich machen soll.

Kinderbüro

Diese Einrichtung soll am AWI den Eltern bei der Planung von Betreuung und Unterbringung ihrer Kinder in unterschiedlichsten Situationen helfen; gleichzeitig ist sie Schnittstelle zur Kinderkrippe. Seit 1. März 2001 ist Herr Hebold-Heitz mit der Entwicklung und Organisation dieses Büros betraut. Seine Hauptaufgabe ist es, Kontakte und Informationen für Eltern zusammen zu stellen. Dazu gehört vor allem, einen Pool von Tagesmüttern zu bilden, aus denen Eltern in Notsituationen schnelle Hilfe erwarten können. Auch soll er in außergewöhnlichen Situationen aktiv werden und zum Beispiel die Betreuung von Kindern während einer Expedition der Eltern vermitteln. Daneben soll er Angebote bündeln und selbst entwickeln, die Eltern in den Schulferien entlasten sollen. Dazu gehören Angebote für Ferienfahrten für Kinder jeden Alters und die Entwicklung von Ferienprogrammen; das erste für den Sommer 2001 war bereits ein voller Erfolg. Dabei sollen auch die Ressourcen des AWI genutzt werden.

An allen Planungen war und ist die Frauenbeauftragte beteiligt. Sie wird die Weiterentwicklung mit Interesse weiter verfolgen und ist der Überzeugung, dass mit diesem umfangreichen Programm die Vereinbarkeit von Familie und Beruf am AWI weiter verbessert wird.

Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

Wertigkeiten	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
S (C4)	1	1	100,0	0	0,0
BAT I	10	10	100,0	0	0,0
BAT Ia	18	18	100,0	0	0,0
BAT Ib	80	67	83,8	13	16,3
BAT IIa	238	152	63,9	86	36,1
BAT IIaT	3	3	100,0	0	0,0
BAT III	13	12	92,3	1	7,7
BAT IVa	17	11	64,7	6	35,3
BAT IVb	30	16	53,3	14	46,7
BAT Va	-	-	-	-	-
BAT Vb	40	11	27,5	29	72,5
BAT Vc	41	11	26,8	30	73,2
BAT Vlb	44	7	15,9	37	84,1
BAT VII	15	1	6,7	14	93,3
BAT VIII	1	0	0,0	1	100,0
BAT IXa/b	-	-	-	-	-
BAT X	-	-	-	-	-
Summe	551	320	58,1	231	41,9
Auszubildende	15	5	33,3	10	66,7
Arbeiter/innen	43	32	74,4	11	25,6
Pauschalvergütungen					
Sonstige (Student/inn/en etc.)	124	53	42,7	71	57,3
Gesamt	733	410	55,9	323	44,1

Tabelle 01: Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

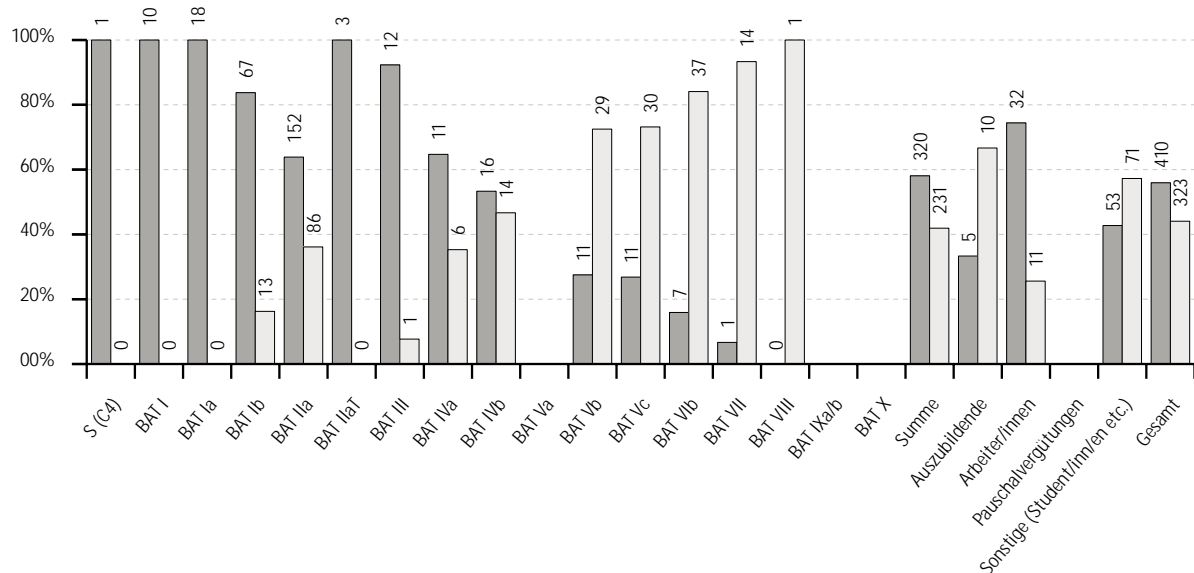


Diagramm 01-1 zu Tabelle 01: Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

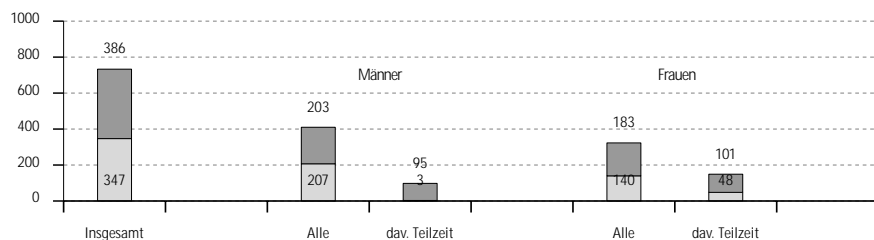
■ Männer

■ Frauen

Frauenanteil nach Vertragsart

Vertragsart	Insgesamt	davon		Männer		davon		Frauen	
		Absolut	= (%)	dav. Teilzeit	= (%)	Absolut	= (%)	dav. Teilzeit	= (%)
befristet	386	203	52,6	95	46,8	183	47,4	101	55,2
unbefristet	347	207	59,7	3	1,5	140	40,4	48	34,3
Gesamt	733	410	55,9	98	23,9	323	44,1	149	46,1

Tabelle 02: Frauenanteil nach Vertragsart

Diagramm 02-1 zu Tabelle 02:
Frauenanteil nach Vertragsart

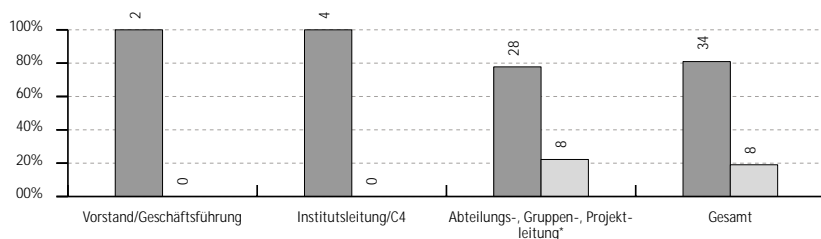
■ befristet
■ unbefristet

Frauenanteil in Führungspositionen

Art der Führungsaufgabe	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
Vorstand/Geschäftsführung	2	2	100,0	0	0,0
Institutsleitung/C4	4	4	100,0	0	0,0
Abteilungs-, Gruppen-, Projektleitung*	36	28	77,8	8	22,2
Gesamt	42	34	81,0	8	19,1

mit Personalverantwortung für Mitarbeiter/innen

Tabelle 03: Frauenanteil in Führungspositionen

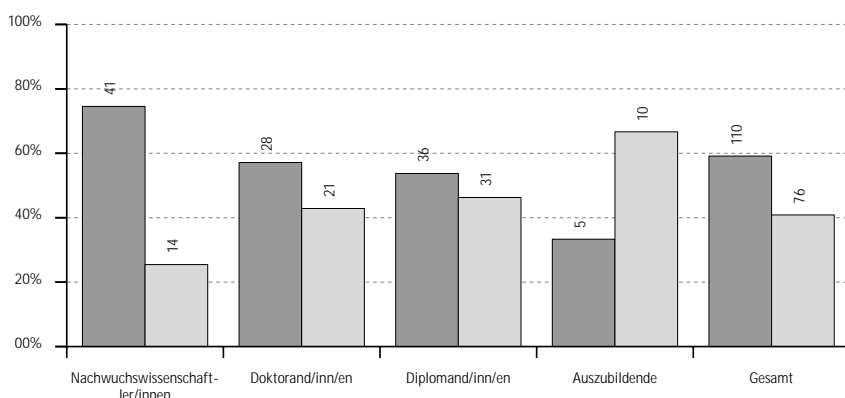
Diagramm 03-1 zu Tabelle 03:
Frauenanteil in
Führungspositionen

■ Männer
■ Frauen

Frauenanteil im Bereich der Nachwuchsförderung

Bereich	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
Nachwuchswissenschaftler/innen	55	41	74,6	14	25,5
Doktorand/inn/en	49	28	57,1	21	42,9
Diplomand/inn/en	67	36	53,7	31	46,3
Auszubildende	15	5	33,3	10	66,7
Gesamt	186	110	59,1	76	40,9

Tabelle 04: Frauenanteil im Bereich der Nachwuchsförderung

Diagramm 04-1 zu Tabelle 04:
Frauenanteil im Bereich der
Nachwuchsförderung

■ Männer
■ Frauen

Deutsches Elektronen-Synchrotron (DESY/HGF)

Adresse:	Notkestr. 85, D-22607 Hamburg und Platanenallee 6, D-15738 Zeuthen
Standorte:	Hamburg und Zeuthen (Berlin)
Rechtsform:	Stiftung bürgerlichen Rechtes
Größe:	Hamburg: 1 390 Mitarbeiter/innen; Zeuthen: 170 Mitarbeiter/innen
Forschungsschwerpunkte:	Untersuchung fundamentaler Eigenschaften der Materie in der Teilchenphysik; Nutzung von Synchrotronstrahlung; Entwicklung, Bau und Betrieb von Beschleuniger-Anlagen
Internet-Adresse:	www.desy.de

Für die Gleichstellungspolitik der Einrichtung zuständige Institution/Ansprechpartner/in:

Sylvie Lefay, Gleichstellungsbeauftragte

Telefon: 040/89 98-18 30 (Sekretariat: -18 31)

Fax: 040/89 98-44 28

e-mail: sylvie.lefay@desy.de , FVdesy@desy.de

Arbeitskreise, Gremien, Initiativen zur Chancengleichheit:

Frauenvertretung; Frauen-Initiative DESY (FID)

Personalbeschaffung und Stellenbesetzung:

Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten oder einer Vertreterin an allen Einstellungsverfahren, einschließlich Berufungsverfahren

Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben:

Maßnahmen sind im Personalentwicklungsplan „Chancengleichheit bei DESY“ vorgesehen

Arbeitszeit:

Teilzeit ist möglich und wird unterstützt

Steuerungsinstrumente in der Organisationsentwicklung:

Arbeitskreise über Prozesse, unter anderem bezüglich Personal- und Materialbeschaffung. Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten

Organisationskultur/partnerschaftliches Verhalten:

Partnerschaftliches Verhalten mit dem Direktorium und dem Betriebsrat. Routinetreffen mit dem Direktorium und der Personalabteilung

Sonstiges:

Wendo-Kurs (Selbstbehauptung), Rhetorik-Kurs, je mit begleitenden Vorträgen

Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

Wertigkeiten	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
S (C4)	18	18	100,0	0	0,0
BAT I	14	14	100,0	0	0,0
BAT Ia	67	63	94,0	4	6,0
BAT Ib	162	154	95,1	8	4,9
BAT II a *	127	111	87,4	16	12,6
BAT IIaT					
BAT III	77	73	94,8	4	5,2
BAT IVa	86	70	81,4	16	18,6
BAT IVb	86	64	74,4	22	25,6
BAT Va	2	2	100,0	0	0,0
BAT Vb	176	139	79,0	37	21,0
BAT Vc	169	113	66,9	56	33,1
BAT VIb	82	28	34,1	54	65,9
BAT VII	37	12	32,4	25	67,6
BAT VIII	8	0	0,0	8	100,0
BAT IXa/b	4	2	50,0	2	50,0
BAT X					
Summe	1115	863		252	
Arbeiter/innen Pauschalvergütungen	176	149	84,7	27	15,3
Gesamt	1291	1012		279	

* ohne Postdocs und Doktorand/inn/en

Tabelle 01: Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

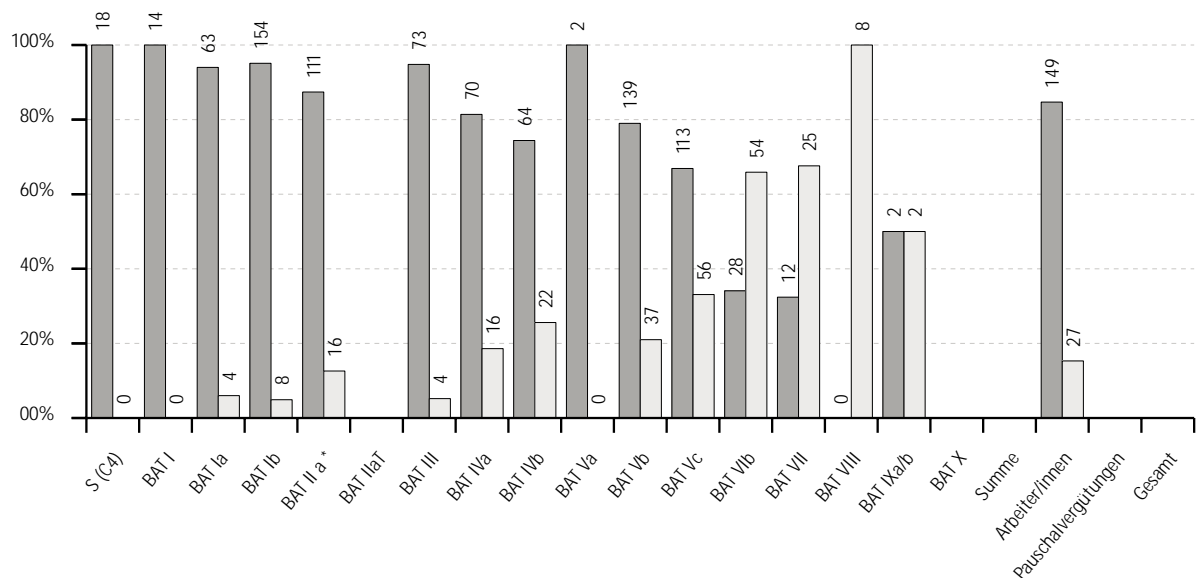


Diagramm 01-1 zu Tabelle 01: Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

■ Männer ■ Frauen

Frauenanteil nach Vertragsart

Vertragsart	Insgesamt	davon Männer		dav. Teilzeit	= (%)	davon Frauen		dav. Teilzeit	= (%)
		Absolut	= (%)			Absolut	= (%)		
Befristet*	468	258	55,1			91	19,4		
Unbefristet	1144								
Gesamt									

einschl. Doktorand/inn/en, Postdoktorand/inn/en und Auszubildende
Tabelle 02: Frauenanteil nach Vertragsart

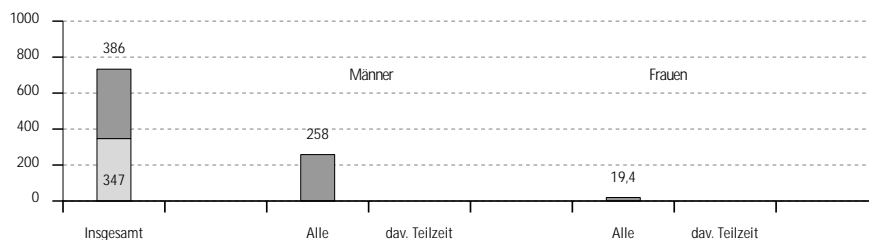


Diagramm 02-1 zu Tabelle 02:
Frauenanteil nach Vertragsart

■ befristet
■ unbefristet

Frauenanteil in Führungspositionen

Art der Führungsaufgabe	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	= (%)
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
Vorstand/Geschäftsführung	6	6	100,0	0	0,0
Institutsleitung/C4	18	18	100,0	0	0,0
Abteilungs-, Gruppen-, Projektleitung*	96	90	93,7	6	6,3
Gesamt	120	114	95,0	6	5,0

mit Personalverantwortung für Mitarbeiter/innen

Tabelle 03: Frauenanteil in Führungspositionen

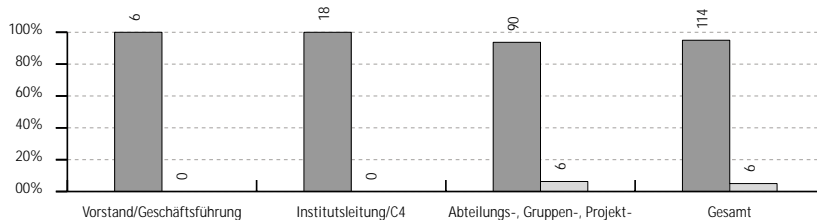


Diagramm 03-1 zu Tabelle 03:
Frauenanteil in
Führungspositionen

■ Männer
■ Frauen

Frauenanteil im Bereich der Nachwuchsförderung

Bereich	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	= (%)
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
Nachwuchswissenschaftler/innen	71	57	80,3	14	19,7
Doktorand/inn/en	61	52	85,2	9	14,8
Diplomand/inn/en					
Auszubildende	90	60	66,7	30	33,3
Gesamt	222	169		53	

Tabelle 04: Frauenanteil im Bereich der Nachwuchsförderung

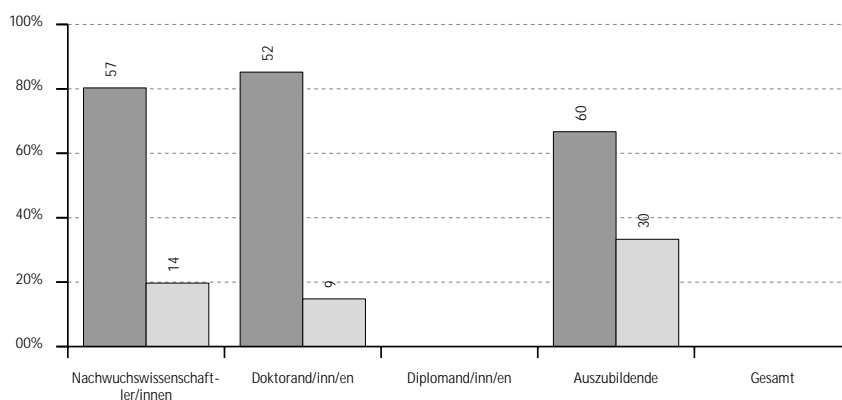


Diagramm 04-1 zu Tabelle 04:
Frauenanteil im Bereich der
Nachwuchsförderung

■ Männer
■ Frauen

Deutsches Krebsforschungszentrum (DKFZ/HGF)

Adresse:	Im Neuenheimer Feld 280, D-69120 Heidelberg
Standort:	Heidelberg
Rechtsform:	Stiftung öffentlichen Rechts
Größe:	Ca. 2.000 Beschäftigte
Forschungsschwerpunkte:	Krebsforschung
Internet-Adresse:	www.dkfz.de

Für die Gleichstellungspolitik der Einrichtung zuständige Institution/Ansprechpartner/in:

Dr. Barbara Bertram, Vorstandsbeauftragte für Chancengleichheit

Telefon: 0 62 21/42-30 30

Fax: 0 62 21/42-33 75

e-mail: b.bertram@dkfz-heidelberg.de

Arbeitskreise, Gremien, Initiativen zur Chancengleichheit:

Arbeitskreis für Chancengleichheit

Personalbeschaffung und Stellenbesetzung:

Plan zur Förderung der Chancengleichheit in der Wissenschaft

Personalentwicklung und Qualifizierung:

Gezielte Fortbildung für Frauen im Fortbildungsprogramm

Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben:

Finanzielle Unterstützung der Einrichtung „Die Wichtel“ des Vereins „Beruf und Kind“; 5 bis 7 Betreuungsplätze für Kinder von DKFZ-Mitarbeiter/innen; siehe auch §7 des „Plans zur Förderung der Chancengleichheit in der Wissenschaft“

Arbeitszeit:

Flexible Arbeitszeit

Steuerungsinstrumente in der Organisationsentwicklung:

Fortbildung für Führungskräfte

Organisationskultur/partnerschaftliches Verhalten:

Arbeitskreis „Arbeit und Betriebskultur“ angesiedelt auf Vorstandsebene

Frauen in männlich dominierten Bereichen:

Schreinerin, Schlosser-Azubi, zwei junge Ingenieurinnen im Bauwesen

Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

Wertigkeiten	Insgesamt	davon		Männer		davon		Frauen	
		Absolut	= (%)	dav. Teilzeit	= (%)	Absolut	= (%)	dav. Teilzeit	= (%)
S (C4)	12	11	91,7			1	8,3		
BAT I	19	16	84,2			3	15,8		
BAT Ia	53	48	90,6			5	9,4		
BAT Ib	114	75	65,8			39	34,2	3	1,6
BAT IIa	293	173	59,0	34	11,6	120	41,0	43	14,7
BAT IIaT									
BAT III	27	21	77,8	3	11,1	6	22,2	1	3,7
BAT IVa	43	28	65,1	2	4,7	15	34,9	7	16,3
BAT IVb	43	25	58,1	3	7,0	18	41,9	4	9,3
BAT Va	4	3	75,0			1	25,0		
BAT Vb	138	54	39,1	1	0,7	84	60,9	33	23,9
BAT Vc	159	35	22,0	1	0,6	124	78,0	39	24,5
BAT Vlb	98	15	15,3	1	1,0	83	84,7	36	36,7
BAT VII	86	8	9,3			78	90,7	29	33,7
BAT VIII	23	6	26,1	1	4,4	17	73,9	4	17,4
BAT IXa/b	2					2	100,0	2	100,0
BAT X									
Summe	1114	518	46,5	46	4,1	596	53,5	201	18,0
Arbeiter/innen	123	39	31,7	2	1,6	84	68,3	36	29,3
Pauschalvergütungen									
Gesamt				48	3,9	680	55,0	237	19,2

Tabelle 01: Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

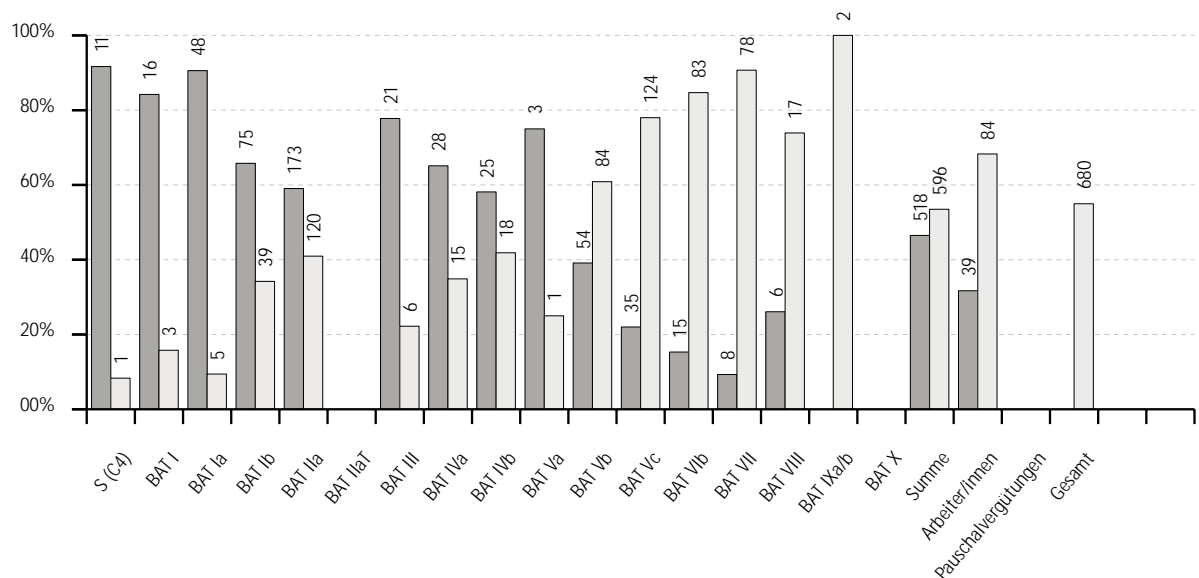


Diagramm 01-1 zu Tabelle 01: Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

■ Männer

■ Frauen

Frauenanteil nach Vertragsart

Vertragsart	Insgesamt	davon		Männer		davon		Frauen	
		Absolut	= (%)	dav. Teilzeit	= (%)	Absolut	= (%)	dav. Teilzeit	= (%)
befristet	544	233	42,83	45	8,3	311	57,17	95	17,5
unbefristet	693	324	46,75	3	0,4	369	53,25	142	20,5
Gesamt	1237	557	45,03	48	3,9	680	54,97	237	19,2

Tabelle 02: Frauenanteil nach Vertragsart

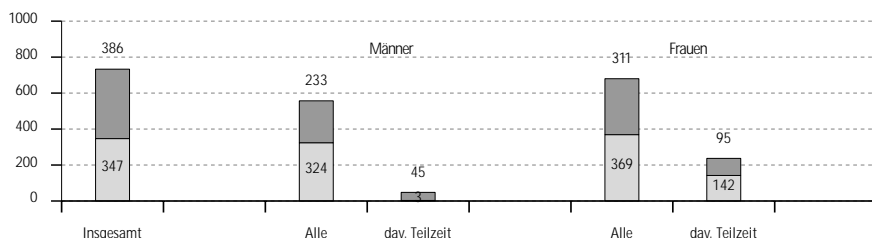


Diagramm 02-1 zu Tabelle 02:
Frauenanteil nach Vertragsart

■ befristet
■ unbefristet

Frauenanteil in Führungspositionen

Art der Führungsaufgabe	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
Vorstand/Geschäftsführung	2	2	100,0	0	0,0
Institutsleitung/C4	12	11	91,7	1	8,3
Abteilungsleitung unterhalb C4 *	41	35	85,4	6	14,6
Gesamt	55	48	87,3	7	12,7

mit Personalverantwortung für Mitarbeiter/innen

Tabelle 03: Frauenanteil in Führungspositionen

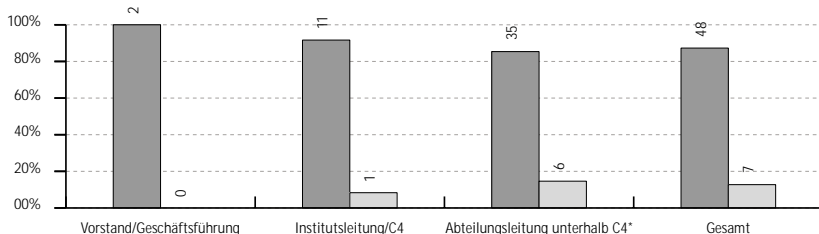


Diagramm 03-1 zu Tabelle 03:
Frauenanteil in
Führungspositionen

■ Männer
■ Frauen

Frauenanteil im Bereich der Nachwuchsförderung

Bereich	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
Nachwuchswissenschaftler/innen	28	19	67,9	9	32,1
Doktorand/inn/en	205	113	55,1	92	44,9
Diplomand/inn/en	75	47	62,7	28	37,3
Auszubildende*	108	26	24,1	82	75,9
Gesamt	416	205	49,3	211	50,7

Tabelle 04: Frauenanteil im Bereich der Nachwuchsförderung

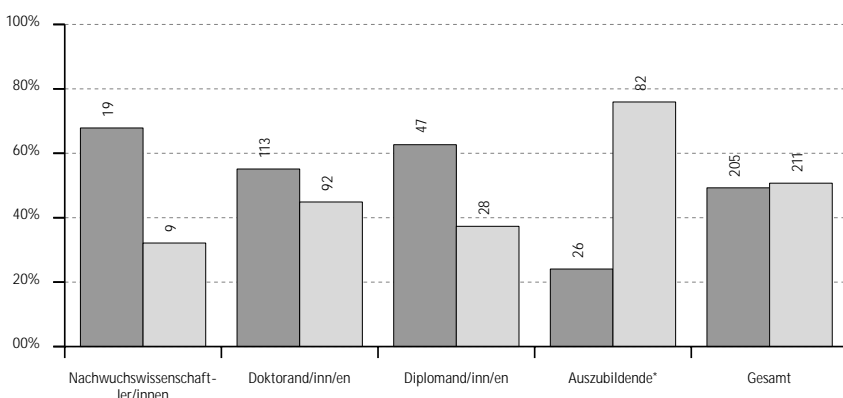


Diagramm 04-1 zu Tabelle 04:
Frauenanteil im Bereich der
Nachwuchsförderung

■ Männer
■ Frauen

Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. (DLR/HGF)

Adresse:	Linder Höhe, D-51147 Köln
Standorte:	Berlin-Adlershof, Bonn-Oberkassel, Braunschweig, Göttingen, Lampoldshausen, Oberpfaffenhofen, Stuttgart, sieben Außenstellen, Verbindungsbüros in USA, Frankreich und Belgien
Rechtsform:	eingetragener Verein
Größe:	Ca. 4 700
Forschungsschwerpunkte:	Luftfahrt, Raumfahrt, Verkehr, Energie
Internet-Adresse:	www.dlr.de/DLR-Homepage

Für die Gleichstellungspolitik der Einrichtung zuständige Institution/Ansprechpartner/in:

Dr. Bernd Höfer, Stellvertretender Vorstandsvorsitzender

Dipl. Des. Ulrike Rachow, Beauftragte für Chancengleichheit:

Telefon: 0 22 03/6 01-32 83

Fax: 0 22 03/6 69 00

e-mail: ulrike.rachow@dlr.de

Arbeitskreise, Gremien, Initiativen zur Chancengleichheit:

Projektgruppe „Chancengleichheit im DLR“

Personalbeschaffung und Stellenbesetzung:

Sonderprogramm: „Mehr Frauen in Führungspositionen“

Personalentwicklung und Qualifizierung:

Pilotprojekt für Frauen: „Mentoring im DLR“

Erweiterung des Weiterbildungsprogramms mit spezifischen Angeboten für Frauen

Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben:

Familienservice, an zwei Standorten Kindertagesstätten

Arbeitszeit:

Gleitzeit in allen Standorten,

Projekt: „Telearbeit im DLR“,

Teilzeit und/oder Telearbeit (zum Beispiel während der Familienphase)

Steuerungsinstrumente in der Organisationsentwicklung:

Chancengleichheit im Leitbild verankert

Einführung von Zielvereinbarungsgesprächen

Organisationskultur/Partnerschaftliches Verhalten:

Wissenschaftlerinnen-Symposium, Organisation und Beteiligung an Tagungen zum Thema Chancengleichheit

HGF-Workshop

Frauen in männlich dominierten Bereichen:

„Offene Tür Tage“: Technik für Kinder

Schriftliches Informationsmaterial:

Infoheft zu Familienservice (zur Zeit in Arbeit)

Internet-Adresse zur Chancengleichheitspolitik:

www.dlr.de/Chancengleichheit

Chancengleichheit im DLR

Im Herbst 1998 beschließt der Senat des DLR die Zustimmung zu den vom Vorstand eingeleiteten Maßnahmen zur Integration der Chancengleichheit als Qualitäts- und Leistungsmerkmal in die Personalentwicklungsstrategie und bittet den Vorstand, die Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft konkret (quantitativ und zeitlich definiert) zu benennen. Als flankierende Maßnahme zur Durchsetzung dieses Konzeptes dient der vorgelegte Programmplan der Projektgruppe für kurz-, mittel-, und langfristige Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit im DLR.

Mentoring im DLR

Das „Mentoring-Programm“ wird innerhalb des Chancengleichheitsprojektes als Pilotprojekt aufgelegt. Die Zielgruppe sind wissenschaftliche Mitarbeiterinnen des DLR, die ihre fachliche und soziale Kompetenz ausbauen und sich mit Blick auf die eigene Karriereplanung qualifizieren wollen. Das Pilotprojekt wird von externen Expert/inn/en begleitet und evaluiert, die Ergebnisse für eventuelle Folgeprojekte ausgewertet. Das Pilotprojekt beginnt im Oktober 2000 und soll ein Jahr dauern.

Die Mentor/inn/en können durch persönliche Ansprache gewonnen werden. Die Frauen der Zielgruppe werden angeschrieben und aufgefordert, sich zu bewerben. Nach der Auftaktveranstaltung, bei der Ziele, Inhalte aber auch Verpflichtungen des Mentoring den Beteiligten vorgestellt werden, bilden sich unter Beratung von Fachleuten 6 Mentoring-Paare. Dafür ausschlaggebend ist die Zielsetzung der Mentee, die als Wissenschaftlerinnen vorwiegend Einblicke in die Welt des Management, der Verwaltungs- und Organisationsführung gewinnen wollen.

Für das gesamte Mentoring-Programm sind begleitende Weiterbildungsmaßnahmen vorgesehen, die dem modular angelegten Programm für Führungs- und Führungsnachwuchskräfte entsprechen. Außerdem können spezielle Führungstrainings für Frauen wahrgenommen werden.

Die Zwischenbilanz des Pilotprojektes ist so überwältigend positiv ausgefallen, dass Mentoring im DLR als fester Bestandteil der Nachwuchsförderung integriert wird. Dabei ist beabsichtigt, bei Bedarf Programme mit unterschiedlichen Zielgruppen aufzulegen; Einzelmentoring bleibt mit einer entsprechenden Begründung und Zielsetzung durchgehend möglich.

Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

Wertigkeiten	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
S*	19	18	94,7	1	5,3
S-C4	24	24	100,0	0	0,0
S-C3	1	1	100,0	0	0,0
BAT I	111	108	97,3	3	2,7
BAT Ia	345	329	95,4	16	4,6
BAT Ib	689	604	87,7	85	12,3
BAT IIa	630	541	85,9	89	14,1
BAT IIaT	91	91	100,0	0	0,0
BAT III	166	143	86,1	23	13,9
BAT IVa	252	165	65,5	87	34,5
BAT IVb	287	202	70,4	85	29,6
BAT Va					
BAT Vb	192	96	50,0	96	50,0
BAT Vc	300	52	17,3	248	82,7
BAT Vlb	214	30	14,0	184	86,0
BAT VII	139	34	24,5	105	75,5
BAT VIII	37	13	35,1	24	64,9
BAT IXa/b	3	1	33,3	2	66,7
BAT X	1	1	100,0	0	0,0
Summe	3501	2453	70,1	1048	29,9
Arbeiter/innen	447	399	89,3	48	10,7
Pauschalvergütungen	201	158	78,6	43	21,4
Gesamt	4149	3010	72,5	1139	27,5

Tabelle 01: Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

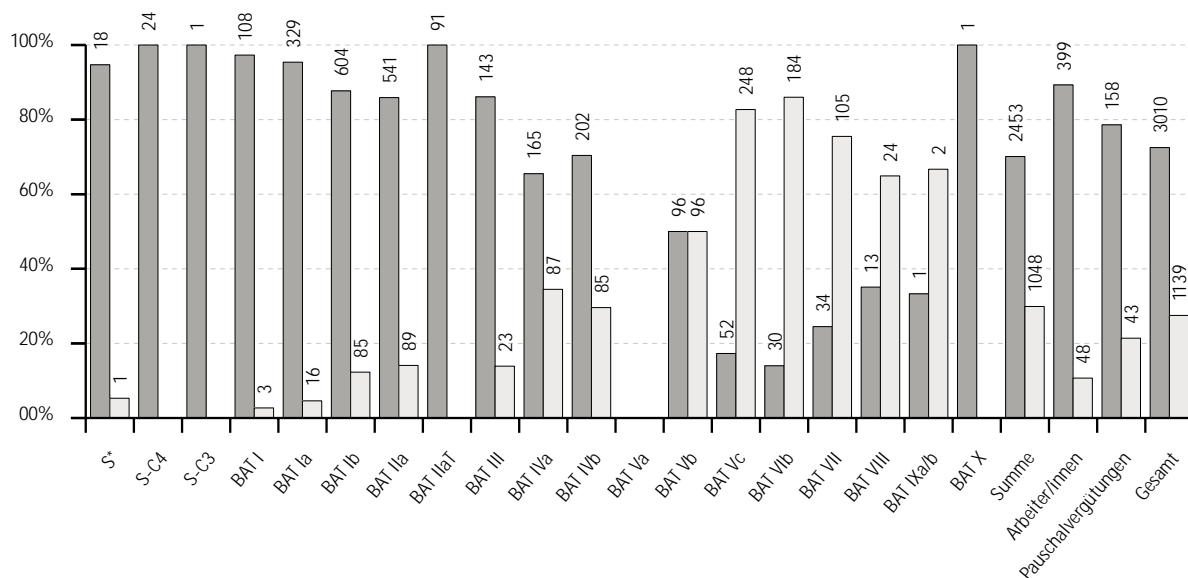


Diagramm 01-1 zu Tabelle 01: Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

■ Männer

■ Frauen

Frauenanteil nach Vertragsart

Vertragsart	Insgesamt	davon Männer		dav. Teilzeit	= (%)	davon Frauen		dav. Teilzeit	= (%)
		Absolut	= (%)			Absolut	= (%)		
befristet	1758	1330	75,7			428	24,3		
unbefristet	2926	2112	72,2			814	27,8		
Gesamt	4684	3442	73,5			1242	26,5		

Teilzeitanteile in Bezug zu Befristung nicht erfasst

Tabelle 02: Frauenanteil nach Vertragsart

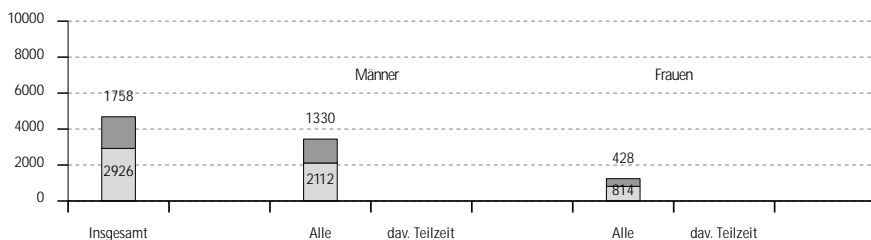


Diagramm 02-1 zu Tabelle 02:
Frauenanteil nach Vertragsart

■ befristet
■ unbefristet

Frauenanteil in Führungspositionen

Art der Führungsaufgabe	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	= (%)
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
Vorstand/Geschäftsführung	5	5	100,0	0	0,0
Institutsleitung/C4	150	146	97,3	4	2,7
Abteilungs-, Gruppen-, Projektleitung*	1018	933	91,7	85	8,3
Gesamt	1173	1084	92,4	89	7,6

mit Personalverantwortung für Mitarbeiter/innen

Tabelle 03: Frauenanteil in Führungspositionen

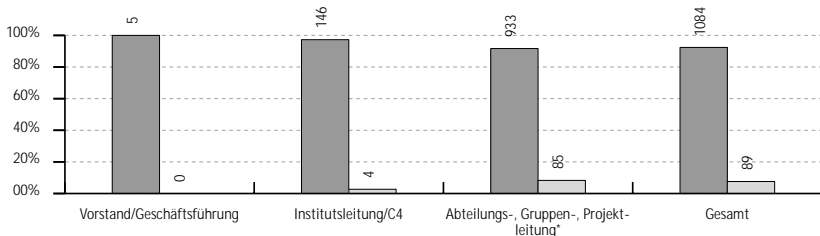


Diagramm 03-1 zu Tabelle 03:
Frauenanteil in
Führungspositionen

■ Männer
■ Frauen

Frauenanteil im Bereich der Nachwuchsförderung

Bereich	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	= (%)
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
Nachwuchswissenschaftler/innen	115	94	81,7	21	18,3
Doktorand/inn/en	136	106	77,9	30	22,1
Diplomand/inn/en					
Auszubildende	242	182	75,2	60	24,8
Praktikant/inn/en	14	11	78,6	3	21,4
Gesamt	507	393	77,5	114	22,5

Tabelle 04: Frauenanteil im Bereich der Nachwuchsförderung

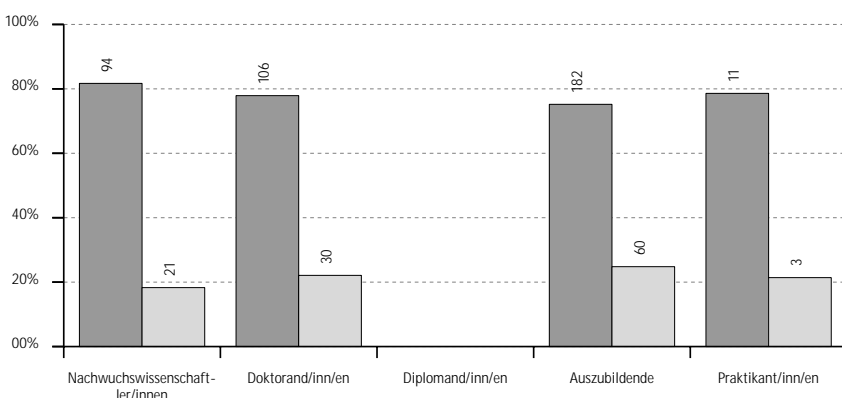


Diagramm 04-1 zu Tabelle 04:
Frauenanteil im Bereich der
Nachwuchsförderung

■ Männer
■ Frauen

Forschungszentrum Jülich GmbH (FZJ)/HGF

Adresse:	Leo-Brandt-Str., D-52425 Jülich
Standort:	Jülich
Rechtsform:	GmbH
Größe:	4 200 Beschäftigte (davon ca. 1 000 Wissenschaftler/innen, 4 000 Doktorand/inn/en, 250 Diplomand/inn/en, 300 Auszubildende) plus ca. 700 Gastwissenschaftler/innen
Forschungsschwerpunkte:	Materie, Energie, Information, Leben, Umwelt
Internet-Adresse:	www.fz-juelich.de/

Für die Gleichstellungspolitik der Einrichtung zuständige Institution/Ansprechpartner/in:

Petra Bender, Büro für Chancengleichheit

Telefon: 0 24 61/61-20 05

Fax: 0 24 61/61-80 40

e-mail: chancengleichheit@fz-juelich.de

Arbeitskreise, Gremien, Initiativen zur Chancengleichheit:

Ausschuss für Chancengleichheit gemäß Vereinbarung mit Betriebsrat; Forum für Sekretärinnen

Personalbeschaffung und Stellenbesetzung:

Neutrale Stellenausschreibungen; ständige Beteiligung von Frauen bei Stellenbesetzungsverfahren (Wissenschaftlerin als Gast bei Berufungsverfahren); ausführliche Begründung, falls keine Bewerberin berücksichtigt wird

Personalentwicklung und Qualifizierung:

Sofort-Programm, Tenure-Track-Programm, Coaching/Mentoring-Programm, spezielles Fortbildungsangebot für Frauen

Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben:

Kinderbüro zur Beratung von Mitarbeiter/inne/n bei Fragen der Kinderbetreuung; Vermittlung von Kinderbetreuung, Zusammenarbeit mit der Elterninitiative „Kleine Füchse e.V.“ bei Ferienspielen und Krabbelgruppe für Kinder unter drei Jahren, Bau einer Kindertagesstätte ist geplant, Kinderbetreuung bei Fortbildungsveranstaltungen startet 2001; Vater-Kind-Tage

Arbeitszeit:

Verschiedene offensive Arbeitszeitmodelle: Vollzeit, unterschiedliche Formen von Teilzeit- und Telearbeit als Einzelfalllösung möglich; Modellversuch „Telearbeit“ für 2001 geplant

Organisationskultur/partnerschaftliches Verhalten:

Organisation und Beteiligung an Tagungen zum Thema Chancengleichheit

Frauen in männlich dominierten Bereichen:

Werkstattkurse für Mädchen, Mädchen-Technik-Tage, Schnupper-Unis, Informationsveranstaltungen zur Berufsausbildung, insbesondere für Auszubildende in männlich dominierten Bereichen

Sonstiges:

Zusammenarbeit mit Ada-Lovelace-Projekt; Unterstützung des Kompetenzzentrums „Women and Science“ durch Abordnung einer Mitarbeiterin; Mitglied im Verein „Frauen geben Technik neue Impulse“; Prädikat „Total-E-Quality“ seit 1999

Schriftliches Informationsmaterial:

Broschüre „Chancengleichheit: eine Chance für die Forschung“; Flyer „Kinderbüro“, „Kindertagesstätte“; Bibliographie „Naturwissenschaft und Technik – nur für Männer?“ (in Zusammenarbeit mit DAB)

Internet-Adresse zur Chancengleichheitspolitik:

www.fz-juelich.de/chancengleichheit

Chancengleichheit auf fünf Säulen

„Zukunft ist unsere Aufgabe“, so bringt das Forschungszentrum Jülich, eines der 15 Helmholtz-Zentren in Deutschland, seine Forschungsarbeit auf einen einfachen Nenner. Für die Zukunft wird es auch von großer Bedeutung sein, das kreative Potenzial junger Mädchen und Frauen für natur- und ingenieurwissenschaftliche Disziplinen zu erschließen und verstärkt begabte Forscherinnen für das Forschungszentrum Jülich zu gewinnen.

Das Forschungszentrum Jülich verfolgt mittels fünf Aktionslinien das Ziel der Chancengleichheit:

- Mit der ersten Aktionslinie sollen *„klare Rahmenbedingungen“* geschaffen werden, als Voraussetzung für Chancengleichheit.
- Die zweite Aktionslinie verfolgt die *„Vereinbarkeit von Familie und Beruf“*.
- Die dritte Aktionslinie *„Gremien/Frauenspezifische Fragestellungen“* soll dazu verhelfen, dass Frauen an Entscheidungen beteiligt und bei allen Maßnahmen berücksichtigt werden.
- Mittels der vierten Aktionslinie *„Frauen in Führungspositionen“* sollen gezielt Karrierechancen von jungen Wissenschaftlerinnen verbessert werden.
- Die fünfte Aktionslinie *„Frauen in bisher männlich dominierten Berufen“* soll bei Frauen und Mädchen Barrieren und Vorurteile gegenüber naturwissenschaftlich-technischen Tätigkeiten abbauen.

Ein besonderer Schwerpunkt des Büros für Chancengleichheit im Forschungszentrum Jülich zur zweiten Aktionslinie *„Vereinbarkeit von Familie und Beruf“* ist das Kinderbüro, das Eltern berät und Betreuungsangebote vermittelt. Es entstand in Kooperation zwischen dem Forschungszentrum Jülich und der Stadt Jülich und wurde mit Fördermitteln der Bundesanstalt für Arbeit eingerichtet. Die Mitarbeiterinnen des Kinderbüros sind allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern behilflich, die Unterstützung bei der Betreuung ihrer Kinder benötigen. Vermittelt werden speziell geschulte Tagesmütter, Babysitter, Kinderbetreuungsmöglichkeiten bei Veranstaltungen und Seminaren, Ferienspielangebote und Kindertagesstättenplätze. Auch in Notfällen wie Krankheiten und Dienstreisen kann das Büro bei einer vorübergehenden Unterbringung helfen. Bei Bedarf erhalten die Eltern ebenfalls während der Betreuungszeit Unterstützung und Beratung. Auch wenn Männer und Frauen selbst Tagesmütter oder -väter werden wollen, bietet das Kinderbüro Unterstützung und spezielle Qualifizierungskurse an. Insbesondere soll durch die Arbeit des Kinderbüros die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleistet werden; es dient der Erhaltung qualifizierter Arbeitskräfte durch Sicherung von Kinderbetreuung. Im Jahr 2000 gab es insgesamt 100 Anfragen nach Betreuungsmöglichkeiten. Im Jahr 2001 wird ein Betreuungsführer für die Stadt Jülich erstellt, in dem alle Angebote der Region dargestellt werden.

Ein weiterer Schwerpunkt innerhalb der Aktionslinie *„Frauen in Führungspositionen“* sind insbesondere drei Programme, die die Karrierechancen für Wissenschaftlerinnen verbessern sollen: das Sofortprogramm für Wissenschaftlerinnen, das Tenure-Track-Programm und das Coaching/Mentoring-Programm.

Im *„Sofort-Programm“* wurden sechs Dauerstellen für Wissenschaftlerinnen eingerichtet mit der Möglichkeit, eine eigene Arbeitsgruppe mit wissenschaftlichen und technischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufzubauen. Zielgruppe sind Wissenschaftlerinnen, die kurz vor der Professur stehen. Durch das Programm konnten 30 neue Stellen geschaffen werden. Es wird im Sommer 2001 für zwei weitere Arbeitsgruppen erneut ausgeschrieben.

Im *„Tenure-Track-Programm“* wird Nachwuchswissenschaftlerinnen zunächst in der Orientierungsphase ein auf zwei Jahre befristeter Vertrag angeboten, der dann in einen unbefristeten Vertrag übergeht (Qualifizierungsphase). Es besteht die Möglichkeit, eigene wissenschaftliche Projekte zu verfolgen und Führungserfahrungen zu erweitern und zu festigen. Hierdurch wurden dreimal drei Positionen geschaffen. Die letzte Ausschreibung lief 2001; eine Weiterführung wird diskutiert.

Begleitet werden diese Programme vom *„Coaching/Mentoring-Programm“*. Die Teilnehmerinnen sollen hierdurch gezielt gefördert und für den Erfolg in ihren Laufbahnen trainiert werden. Das Programm gliedert sich in eine Trainings- und Coaching-Phase und in eine Mentoring-Phase.

In der ersten Phase sollen die Frauen das notwendige Handwerkszeug, das sie als Führungskräfte benötigen, vermittelt bekommen und zwar im Sinne einer leistungsbezogenen Rundumqualifikation für Führungserfolg. Die Trainings- und Coaching-Phase besteht aus den folgenden fünf Modulen: Führungsverhalten/Führungstechniken in Wissenschaft und Wissenschaftsadministration, Selbstorganisation, Präsentation und Wissenschaftsmarketing, Grundlagen der Wissenschaftsadministration und Wissenschaftsfinanzierung, Erfahrungsaustausch und Institutionenkompetenz.

An diese Phase schließt sich die Mentoring-Phase an. Unter Mentoring wird die one-to-one-Beziehung zwischen einer im Beruf erfahrenen Persönlichkeit und einer Nachwuchskraft verstanden, in der der/die Erfahrene außerhalb einer formalen Vorgesetztenfunktion eine Nachwuchskraft in ihrer beruflichen Entwicklung unterstützt und berät.

Das Projekt wird in Kooperation mit der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft e.V., Berlin, durchgeführt.

Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

Wertigkeiten	Insgesamt	davon Männer				davon Frauen			
		Absolut	= (%)	dav. Teilzeit	= (%)	Absolut	= (%)	dav. Teilzeit	= (%)
S	37	37	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
C4	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
C3	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
C2	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
C1	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
BAT I	74	73	98,6	2	0,0	1	1,4	0	0,0
BAT Ia	208	197	94,7	3	1,5	11	5,3	0	0,0
BAT Ib	450	394	87,6	3	0,8	56	12,4	11	19,6
BAT IIa	299	237	79,3	16	6,8	62	20,7	8	12,9
BAT IIaT	142	141	99,3	1	0,7	1	0,7	0	0,0
BAT III	213	159	74,6	0	0,0	54	25,4	19	35,2
BAT IVa	144	107	74,3	3	2,8	37	25,7	16	43,2
BAT IVb	303	196	64,7	7	0,0	107	35,3	30	28,0
BAT Va	5	4	80,0	2	0,0	1	20,0	0	0,0
BAT Vb	278	205	73,7	2	0,0	73	26,3	31	42,5
BAT Vc	206	75	36,4	1	0,0	131	63,6	45	34,4
BAT VIb	216	51	23,6	3	0,0	165	76,4	56	33,9
BAT VII	151	9	6,0	3	0,0	142	94,0	65	45,8
BAT VIII	42	14	33,3	5	35,7	28	66,7	4	14,3
BAT IXa/b	1	1	100,0	1	0,0	0	0,0	0	0,0
BAT X	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Summe	2769	1900	68,6	52	2,7	869	31,4	285	32,8
Arbeiter/innen	672	614	91,4	3	0,5	58	8,6	23	39,7
Pauschalvergütungen	2	2	100	1	50	0	0	0	0
Gesamt	3443	2516	73,1	56	2,2	927	26,9	308	33,2

Tabelle 01: Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

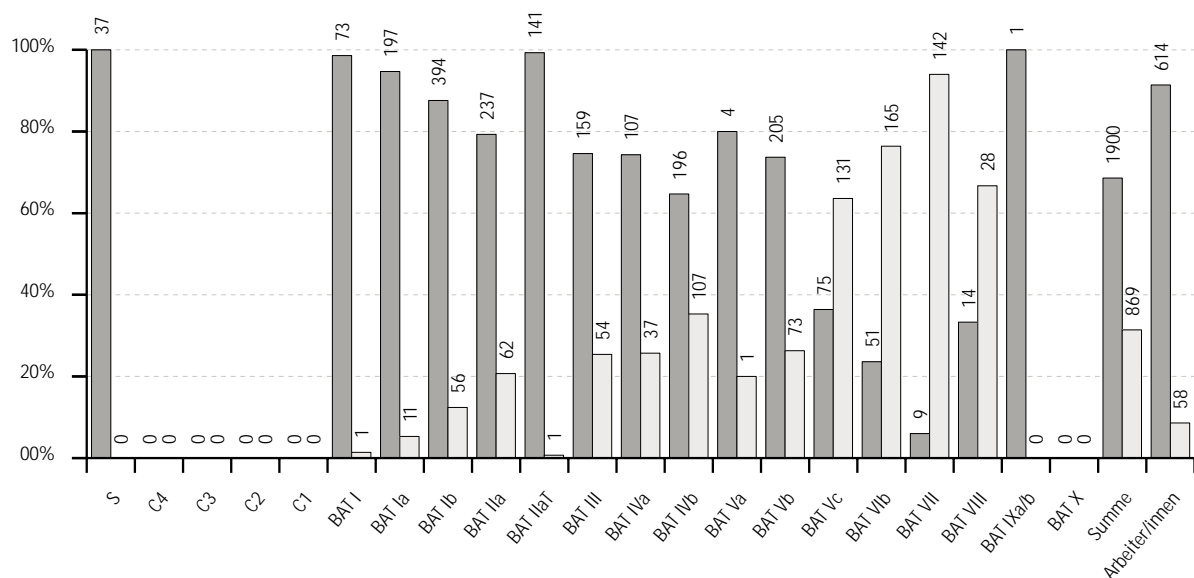
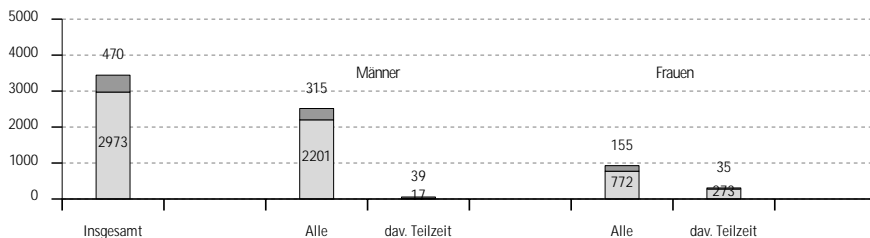


Diagramm 01-1 zu Tabelle 01: Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen ■ Männer ■ Frauen

Frauenanteil nach Vertragsart

Vertragsart	Insgesamt	davon		Männer		davon		Frauen	
		Absolut	= (%)	dav. Teilzeit	= (%)	Absolut	= (%)	dav. Teilzeit	= (%)
befristet	470	315	67,0	39	12,4	155	33,0	35	22,6
unbefristet	2973	2201	74,0	17	0,8	772	26,0	273	35,4
Gesamt	3443	2516	73,1	53	2,2	927	26,9	308	33,2

Tabelle 02: Frauenanteil nach Vertragsart

Diagramm 02-1 zu Tabelle 02:
Frauenanteil nach Vertragsart

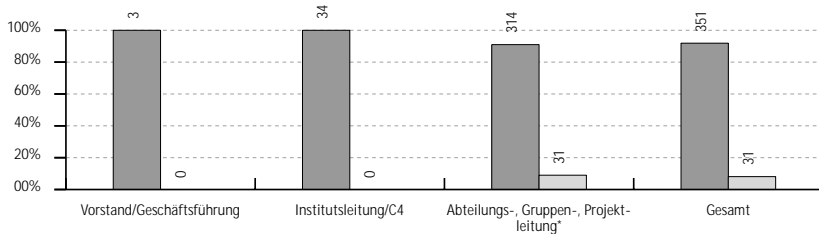
■ befristet
■ unbefristet

Frauenanteil in Führungspositionen

Art der Führungsaufgabe	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
Vorstand/Geschäftsführung	3	3	100,0	0	0,0
Institutsleitung/C4	34	34	100,0	0	0,0
Abteilungs-, Gruppen-, Projektleitung*	345	314	91,0	31	9,0
Gesamt	382	351	91,9	31	8,1

mit Personalverantwortung für Mitarbeiter/innen

Tabelle 03: Frauenanteil in Führungspositionen

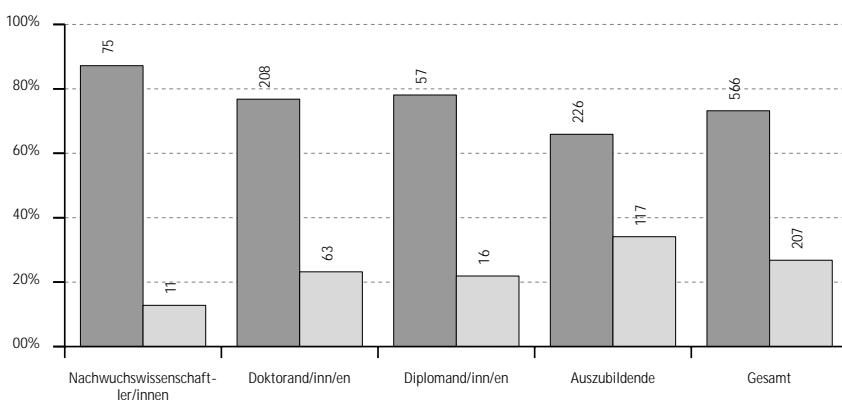
Diagramm 03-1 zu Tabelle 03:
Frauenanteil in
Führungspositionen

■ Männer
■ Frauen

Frauenanteil im Bereich der Nachwuchsförderung

Bereich	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
Nachwuchswissenschaftler/innen	86	75	87,2	11	12,8
Doktorand/inn/en	271	208	76,8	63	23,2
Diplomand/inn/en	73	57	78,1	16	21,9
Auszubildende	343	226	65,9	117	34,1
Gesamt	773	566	73,2	207	26,8

Tabelle 04: Frauenanteil im Bereich der Nachwuchsförderung

Diagramm 04-1 zu Tabelle 04:
Frauenanteil im Bereich der
Nachwuchsförderung

■ Männer
■ Frauen

Forschungszentrum Karlsruhe (FZK/HGF)

Adresse:	Hermann-von-Helmholtz-Platz 1, D-76344 Eggenstein-Leopoldshafen
Standort:	Karlsruhe
Rechtsform:	GmbH
Größe:	Ca. 3500 Mitarbeiter/innen (darunter ca. 1200 Wissenschaftler/innen, 140 Doktorand/inn/en, 50 Diplomand/inn/en, 260 Auszubildende, 50 Gastwissenschaftler/innen aus über 15 Ländern),
Jahresbudget:	600 Mio. DM
Forschungsschwerpunkte:	Struktur der Materie, Energie, Umwelt, Gesundheit, Schlüsseltechnologien
Internetadresse:	www.fzk.de

Für die Gleichstellungspolitik der Einrichtung zuständige Ansprechpartnerin:

Dagmar Schimanski, Vorstandsbeauftragte für Chancengleichheit

Telefon: 0 72 47/82-55 33

Fax: 0 72 47/82-48 07

e-mail: dagmar.schimanski@hps.fzk.de

Arbeitskreise, Gremien, Initiativen zur Chancengleichheit:

- Wissenschaftlerinnen-Netzwerk „Interessengemeinschaft Wissenschaftlerinnen im Forschungszentrum“
- Arbeitskreis Sekretärinnen
- Arbeitskreis „Beruf und Familie“ (Beratungsorgan des Vorstandes in Fragen der Chancengleichheit)
- Betriebsratsausschuss für Gleichstellung
- Mitglied im Förderkreis der baden-württembergischen Industrie „Frauen in Verantwortung“

Personalbeschaffung und Stellenbesetzung:

- Teilnahme der Vorstandsbeauftragten für Chancengleichheit als Gast an der Auswahlkommission des „Förderprogramms für exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchs“
- Spezielle Ansprache von Wissenschaftlerinnen mit befristeten Arbeitsverträgen bei Vorliegen von Ausschreibungen unbefristeter Stellen

Personalentwicklung und Qualifizierung:

- Seminare für Frauen: „Karriereplanung mit Strategie“, „Selbstmanagement für Sekretärinnen“, „Kommunikationstraining für Frauen“
- Möglichkeit zur Teilnahme an allen internen und externen Fortbildungsveranstaltungen auch während der Elternzeit bzw. Beurlaubungen aus familiären Gründen
- Erhaltung der Kompetenz durch Möglichkeit zur Übernahme von Vertretungen während der Elternzeit
- Innerhalb des Förderprogramms für exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchs spezielles Modul zum Thema Chancengleichheit
- Informationsveranstaltung/Ausstellung „Chancengleichheit im Forschungszentrum“

Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben:

- Kostenübernahme für Beratung und Vermittlung von Betreuungspersonal für Kinder und pflegebedürftige Angehörige durch die Familienservice GmbH
- Sechswöchiges, ganztägiges Ferienprogramm für Kinder von 6-12 Jahren

Arbeitszeit:

- Gleitzeit
- Angebot erziehungsgeldunschädlicher Tätigkeiten während der Elternzeit
- Zahlreiche verschiedene Teilzeitmodelle auch für Führungskräfte
- Telearbeit (Einzellösungen)

Steuerungsinstrumente in der Organisationsentwicklung:

- Aufsichtsratsbeschluss zur Chancengleichheit
- Betriebsvereinbarung „Auswahlrichtlinien/Bildungsmaßnahmen/Schutz vor sexueller Belästigung“, in der unter anderem festgelegt ist, dass bei gleicher Qualifikation Bewerberinnen bevorzugt werden müssen

Organisationskultur/partnerschaftliches Verhalten:

- Beteiligung als Aussteller an der Messe „top `99 – Perspektiven für Frauen“
- Organisation von und Beteiligung an Tagungen zum Thema Chancengleichheit
- Aufnahme der Chancengleichheit als erklärtes Ziel der Organisation in die „Grundsätze für die Programmstruktur und Aufbauorganisation des Forschungszentrums Karlsruhe“
- Ständige Thematisierung der Chancengleichheit in der Hauszeitschrift „Hausmitteilungen“ und im Intra-/Internet

Frauen in männlich dominierten Bereichen:

- Wiederholte Beteiligung an baden-württemberg-weiten Mädchen-Technik-Tagen
- Veranstaltungen des Fortbildungszentrums Technik und Umwelt in Zusammenarbeit mit den Gymnasien der Region
- „Berufsbilder von Naturwissenschaftlerinnen“: Regelmäßige Info-Tage für Schülerinnen der gymnasialen Abschlussklassen (Ziel: Motivation zur Aufnahme eines naturwissenschaftlich-technischen Studiums durch Rollenvorbilder)
- Teilnahme am Firmenkontakttag der Universität Mainz zum Thema Chancengleichheit

Werbung für die Forschung – Veranstaltungen für Schülerinnen und Studentinnen

Zum siebten Mal hat im Forschungszentrum Karlsruhe der Abiturientinnentag mit dem Titel „Berufsbilder von Naturwissenschaftlerinnen“ seine Betrachterinnen fasziniert. Er sollte dazu dienen, junge Frauen kurz vor Abschluss der Schule für ein Berufsbild aus der Forschung zu interessieren beziehungsweise sie in ihrer Wahl dafür zu bestärken.

Die Veranstaltung im Februar 2000 wurde auch in diesem Jahr inhaltlich wieder von der Interessengemeinschaft „Wissenschaftlerinnen im Forschungszentrum“ getragen und vom Arbeitskreis Beruf und Familie und dem Fortbildungszentrum Technik und Umwelt unterstützt. Mehr als zwanzig Wissenschaftlerinnen des Forschungszentrums Karlsruhe gestalteten aktiv die Vorträge und Arbeitsplatzbesichtigungen.

Nach verschiedenen Vorträgen startete die erste Runde der Arbeitsplatzbesichtigungen. Hier hatten die Schülerinnen in Gruppen zu viert oder fünft die Möglichkeit, mit Wissenschaftlerinnen an ihrem Arbeitsplatz zu sprechen und sich so ein eigenes Bild vom Arbeitsalltag in der Forschung zu machen. Jeweils drei halbstündige Besichtigungen standen für jede Gruppe auf dem Programm. Dabei wurden möglichst unterschiedliche Themenbereiche ausgewählt. Nach den Besichtigungen trafen sich alle nochmals zu zwei Vorträgen. Zum Abschluss hieß es „Mit Wissenschaftlerinnen im Gespräch“ – eine Gelegenheit, verschiedene Fragen loszuwerden. Ingenieurinnen, Doktorandinnen und Forscherinnen gaben bereitwillig Auskunft über Studieninhalte, wissenschaftliche Laufbahnen und Familienorganisation.

Welche Bedeutung der Informationstag für die Teilnehmerinnen hatte, lässt sich daran ablesen, dass bei einer abschließenden Befragung nur drei Schülerinnen angaben, die Veranstaltung habe keinen Einfluss auf ihre Berufsentscheidung. Die meisten fühlten sich in ihrem Berufswunsch bestätigt oder konnten eine Entscheidungshilfe mit nach Hause nehmen. Sicherlich ist dies als kleiner, aber nicht unbedeutender Beitrag zur Chancengleichheit zu werten.

Beim nächsten Abiturientinnentag sollen auch Schülerinnen der elften Klassen angesprochen werden, da durch die Wahl der Leistungskurse bereits hier die ersten Weichen für eine spätere Berufswahl gestellt werden.

Das Forschungszentrum Karlsruhe engagierte sich zum Thema Chancengleichheit jedoch nicht nur bei Schülerinnen, sondern auch im Hochschulbereich: Im November 2000 war das Forschungszentrum Karlsruhe im Rahmen seiner Hochschulmarketing-Aktivitäten für Studierende in Mainz vertreten. Die Frauenbeauftragte der Johannes Gutenberg-Universität Mainz hatte zu einem Firmenkontakttag eingeladen, der unter dem Thema „Berufsperspektiven nach dem Studium naturwissenschaftlicher Fächer“ stand.

Hier wurde den Studierenden die Möglichkeit gegeben, sich direkt bei den 15 repräsentierten Unternehmen über individuelle Einstiegsmöglichkeiten und insbesondere über deren Engagement zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Maßnahmen der Frauenförderung zu informieren. Zu diesem Zweck war der Stand mit verschiedenen Informationsbroschüren, den aktuellen Stellenangeboten und einem Laptop mit Zugriff auf die Internetseiten des Forschungszentrums Karlsruhe ausgestattet. Die Veranstaltung bot viel Zeit zu intensiven Gesprächen mit Studentinnen und Studenten. Das Forschungszentrum Karlsruhe war im gemischten Team vertreten: Sowohl eine Vertreterin aus der Personalabteilung als auch eine Wissenschaftlerin standen für Gespräche zur Verfügung, um Fragestellungen sowohl aus dem wissenschaftlichen als auch administrativen Bereich beantworten zu können.

Letztlich kann der Erfolgsmaßstab für die Teilnahme an einer solchen Veranstaltung weniger quantitativ gewählt werden. Wichtig ist für das Forschungszentrum Karlsruhe die Präsenz an regionalen Universitäten und die Darstellung der Möglichkeiten der Unterstützung von jungen Frauen im Berufsleben mit dem Ziel, den Bekanntheitsgrad zu steigern.

Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

Wertigkeiten	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
S (C4)	34	32	94,1	2	5,9
BAT I	66	66	100,0		
BAT Ia	164	160	97,6	4	2,4
BAT Ib	450	416	92,4	34	7,6
BAT IIa	391	308	78,8	83	21,2
BAT IIaT	92	89	96,7	3	3,3
BAT III	144	117	81,3	27	18,8
BAT IVa	144	111	77,1	33	22,9
BAT IVb	199	145	72,9	54	27,1
BAT Va					
BAT Vb	350	267	76,3	83	23,7
BAT Vc	229	116	50,7	113	49,3
BAT Vlb	238	62	26,1	176	73,9
BAT VII	103	21	20,4	82	79,6
BAT VIII	29	9	31,0	20	69,0
BAT IXa/b	1			1	100,0
BAT X					
Summe	2634	1919	72,9	715	27,1
Arbeiter/innen	522	439	84,1	83	15,9
Pauschalvergütungen*	136	104	76,5	32	23,5
Gesamt	3292	2462	74,8	830	25,2

Doktorand/inn/en, Gastwissenschaftler/innen u. EU-Stipendiat/inn/en

Tabelle 01: Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

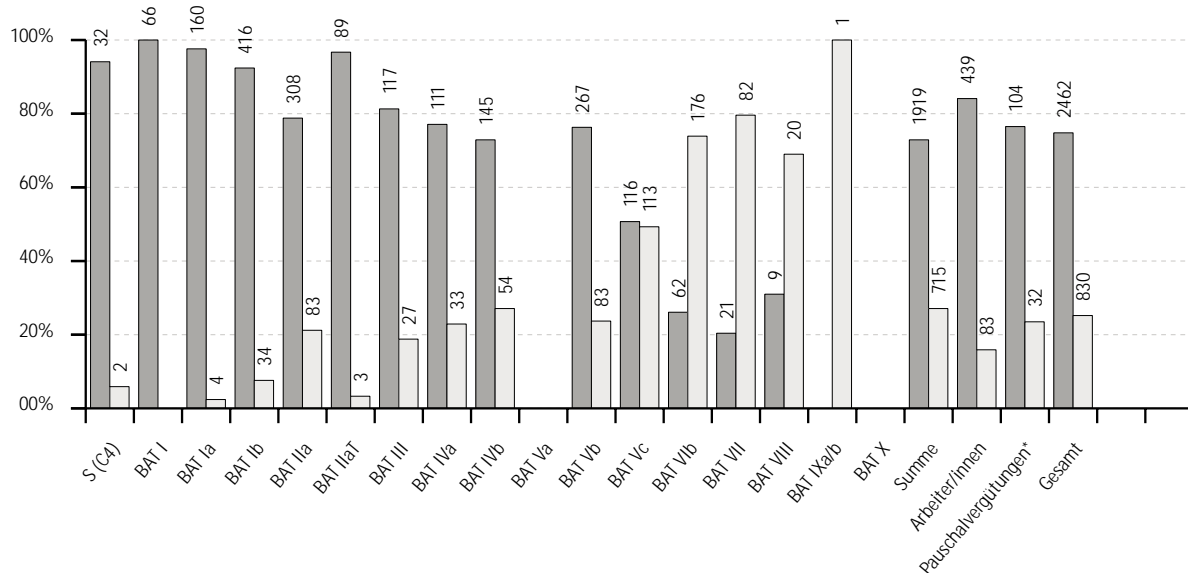
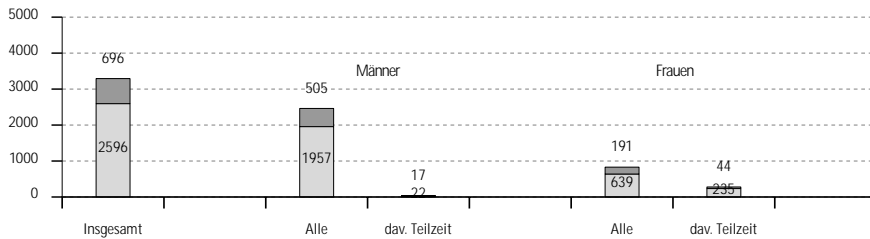


Diagramm 01-1 zu Tabelle 01: Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen ■ Männer ■ Frauen

Frauenanteil nach Vertragsart

Vertragsart	Insgesamt	davon		Männer		davon		Frauen	
		Absolut	= (%)	dav. Teilzeit	= (%)	Absolut	= (%)	dav. Teilzeit	= (%)
befristet	696	505	72.6	17	3.4	191	37.8	44	23.0
unbefristet	2596	1957	75.4	22	1.1	639	32.7	235	36.8
Gesamt	3292	2462	74.8	39	1.6	830	33.7	279	33.6

Tabelle 02: Frauenanteil nach Vertragsart

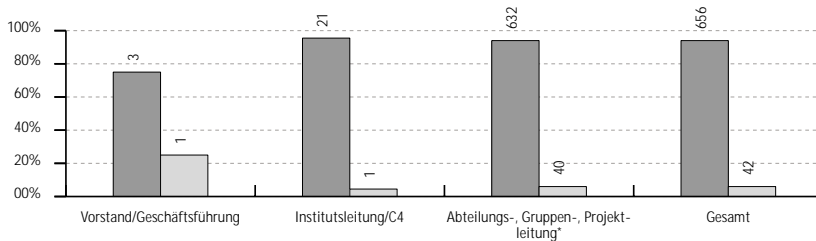
Diagramm 02-1 zu Tabelle 02:
Frauenanteil nach Vertragsart

■ befristet
■ unbefristet

Frauenanteil in Führungspositionen

Art der Führungsaufgabe	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
Vorstand/Geschäftsführung	4	3	75,0	1	25,0
Institutsleitung/C4	22	21	95,5	1	4,5
Abteilungs-, Gruppen-, Projektleitung*	672	632	94,0	40	6,0
Gesamt	698	656	94,0	42	6,0

Tabelle 03: Frauenanteil in Führungspositionen

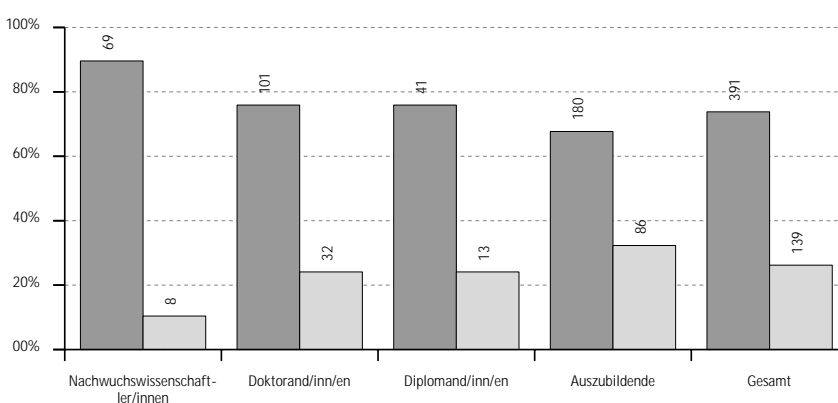
Diagramm 03-1 zu Tabelle 03:
Frauenanteil in
Führungspositionen

■ Männer
■ Frauen

Frauenanteil im Bereich der Nachwuchsförderung

Bereich	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
Nachwuchswissenschaftler/innen	77	69	89,6	8	10,4
Doktorand/inn/en	133	101	75,9	32	24,1
Diplomand/inn/en	54	41	75,9	13	24,1
Auszubildende	266	180	67,7	86	32,3
Gesamt	530	391	73,8	139	26,2

Tabelle 04: Frauenanteil im Bereich der Nachwuchsförderung

Diagramm 04-1 zu Tabelle 04:
Frauenanteil im Bereich der
Nachwuchsförderung

■ Männer
■ Frauen

GBF-Gesellschaft für Biotechnologische Forschung mbH (GBF/HGF)

Adresse: Mascheroder Weg 1, D-38124 Braunschweig
Standort: Braunschweig
Rechtsform: GmbH
Größe: Ca. 500 Mitarbeiter/innen
Forschungsschwerpunkte: Biotechnologie, Genomforschung, Mikrobielle Systeme,
Erforschung bakterieller Infektionskrankheiten
Internet-Adresse: www.gbf.de

Für die Gleichstellungspolitik der Einrichtung zuständige Institution/Ansprechpartner/in:

Evelyn Rohn-Stenzel, Gleichstellungsbeauftragte

Telefon: 05 31/61 81-604 oder -550

Fax: 05 31/61 81-800

e-mail: ero@gbf.de

Arbeitskreise, Gremien, Initiativen zur Chancengleichheit:

Arbeitskreis „Vertretung von Fraueninteressen“, Verbundmitglied

Personalentwicklung und Qualifizierung:

in Planung: Mentoring für Wissenschaftlerinnen

Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben:

Kinderbetreuung in einem nahegelegenen Kindergarten

Arbeitszeit:

Teilzeitarbeit, Gleitzeit

Steuerungsinstrumente in der Organisationsentwicklung:

Zielvereinbarungen verankert im Frauenförderplan

Organisationskultur/partnerschaftliches Verhalten:

Organisationsbeteiligung an der HGF-Tagung 09/2001 im DLR, Köln

Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

Wertigkeiten	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
S C 4	6	6	100,0	0	0,0
S C 4 G	1	1	100,0	0	0,0
BAT I	5	5	100,0	0	0,0
BAT Ia	20	20	100,0	0	0,0
BAT Ib	54	45	83,0	9	17,0
BAT IIa	136	84	62,0	52	38,0
BAT IIaT	8	8	100,0	0	0,0
BAT III	6	5	83,0	1	17,0
BAT IVa	11	11	100,0	0	0,0
BAT IVb	15	11	73,0	4	27,0
BAT Va	1	1	100,0	0	0,0
BAT Vb	27	11	41,0	16	59,0
BAT Vc	93	20	22,0	73	78,0
BAT Vlb	41	4	10,0	37	90,0
BAT VII	14	3	21,0	11	79,0
BAT VII - IXb	2	0	0,0	2	100,0
BAT VIII	3	0	0,0	3	100,0
BAT IXa/b	0	0	0,0	0	0,0
BAT X	0	0	0,0	0	0,0
B2	1	1	100,0	0	0,0
Summe	444	236	53,0	208	47,0
Arbeiter/innen Pauschalvergütungen	34	19	56,0	15	44,0
Gesamt	478	255	53	223	47

Tabelle 01: Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

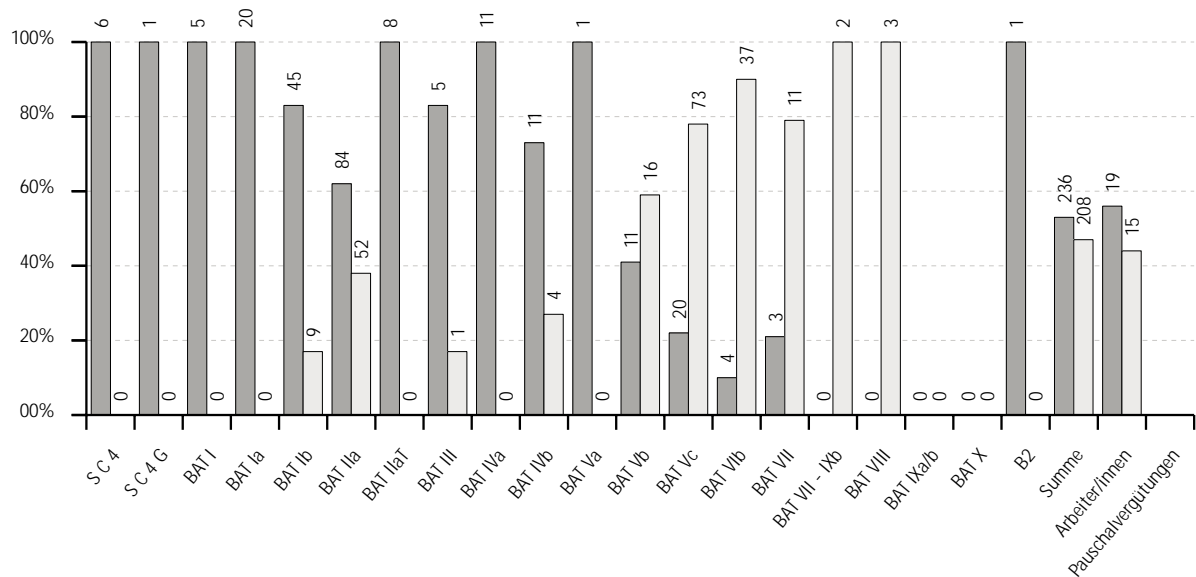


Diagramm 01-1 zu Tabelle 01: Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

■ Männer

■ Frauen

Frauenanteil nach Vertragsart

Vertragsart	Insgesamt	davon Männer				davon Frauen			
		Absolut	= (%)	dav. Teilzeit	= (%)	Absolut	= (%)	dav. Teilzeit	= (%)
befristet	194	100	52,0	7	4,0	94	48,0	14	7,0
unbefristet	284	155	55,0	2	1,0	129	45,0	46	16,0
Gesamt	478	255	53,0	9	2,0	223	47,0	60	13,0

Tabelle 02: Frauenanteil nach Vertragsart

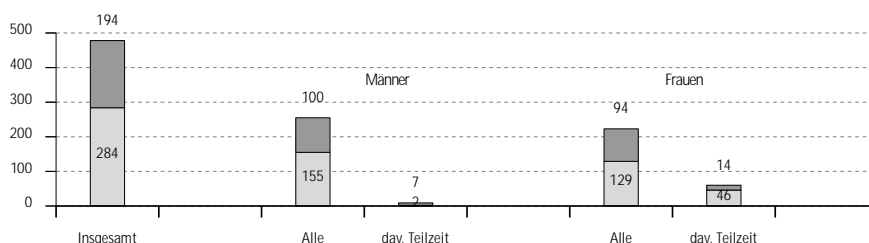


Diagramm 02-1 zu Tabelle 02: Frauenanteil nach Vertragsart

■ befristet
■ unbefristet

Frauenanteil in Führungspositionen

Art der Führungsaufgabe	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
Vorstand/Geschäftsführung	2	2	100,0	0	0,0
Institutsleitung/C4	5	5	100,0	0	0,0
Abteilungs-, Gruppen-, Projektleitung*	37	33	89,0	4	11,0
Gesamt	44	40	91,0	4	9,0

mit Personalverantwortung für Mitarbeiter/innen

Tabelle 03: Frauenanteil in Führungspositionen

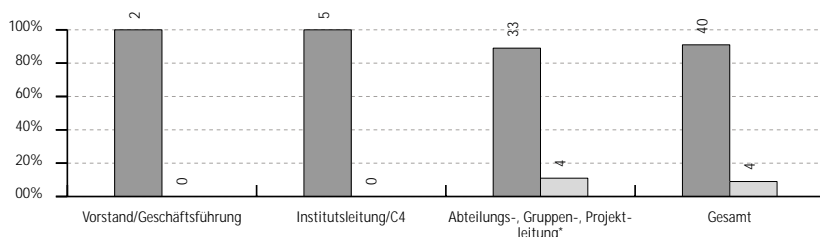


Diagramm 03-1 zu Tabelle 03: Frauenanteil in Führungspositionen

■ Männer
■ Frauen

Frauenanteil im Bereich der Nachwuchsförderung

Bereich	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
Nachwuchswissenschaftler/innen	26	17	65,0	9	35,0
Doktorand/inn/en	61	33	54,0	28	46,0
Diplomand/inn/en	16	9	56,0	7	44,0
Auszubildende	16	11	69,0	5	31,0
Gesamt	119	70	59,0	49	41,0

Tabelle 04: Frauenanteil im Bereich der Nachwuchsförderung

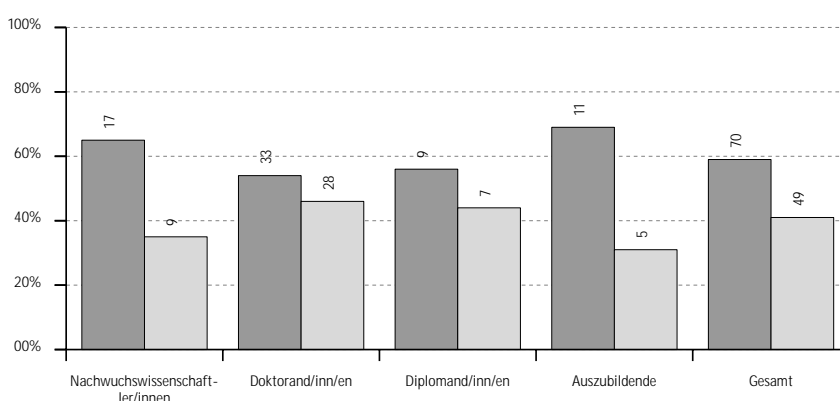


Diagramm 04-1 zu Tabelle 04: Frauenanteil im Bereich der Nachwuchsförderung

■ Männer
■ Frauen

GKSS-Forschungszentrum (GKSS/HGF)

Adresse:	Max-Planck-Straße, D-21502 Geesthacht
Standorte:	Geesthacht, Teltow
Rechtsform:	GmbH
Größe:	Ca. 700 Mitarbeiter/innen (darunter 180 Wissenschaftler/innen, 31 Doktorand/inn/en, 9 Diplomand/inn/en, 42 Auszubildende, 120 Gastwissenschaftler/innen)
Förderung:	institutionell 120 Mio. DM, nicht institutionell 38 Mio. DM
Forschungsschwerpunkte:	Leichtbau in der Verkehrs- und Energietechnik, Wasser und Klima im Lebensraum Küste, Membranen in der Prozesstechnik, Geesthachter Neutronenforschung/TESLA, Bio/Medizintechnik
Internet-Adresse:	www.gkss.de/

Für die Gleichstellungspolitik der Einrichtung zuständige Institution/Ansprechpartner/in:

Urte Kummerow

Telefon: 041 52/87-17 29

Fax: 041 52/87-17 56

e-mail: Urte.Kummerow@gkss.de

Arbeitskreise, Gremien, Initiativen zur Chancengleichheit:

„Sekretärinnen-Forum“

Personalentwicklung und Qualifizierung:

Coaching, Mentoring für Nachwuchswissenschaftler/innen in Planung, spezielle Fortbildung für Frauen

Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben:

Familienservice

Arbeitszeit:

Telearbeit, Flexible Arbeitszeit („Ampel-Zeitkonto“), Teilzeit- und Telearbeit während der Familienphase für alle Berufsgruppen

Organisationskultur/partnerschaftliches Verhalten:

Mitwirkung an Organisation der HGF-Frauenworkshops in Karlsruhe und Leipzig

Frauen in männlich dominierten Bereichen:

Girls' Day, Schülerpraktika, Schülerlabor (wird zur Zeit eingerichtet)

Das GKSS-Forschungszentrum betrachtet es als besondere Verpflichtung, die Leistungen von Frauen im Interesse von Wettbewerb, Qualitätssicherung und Profilierung für die Forschung zu gewinnen und die Chancengleichheit von Frauen nachhaltig zu fördern. Es ist bestrebt, in den nächsten Jahren den Frauenanteil insbesondere am wissenschaftlichen Personal und in frei werdenden Führungspositionen zu erhöhen. Die familienfreundlichen Rahmenbedingungen in der GKSS wurden durch eine Gesamtbetriebsvereinbarung „Flexibilisierung der Arbeitszeit“ noch weiter verbessert. Durch den Wegfall der Kernarbeitszeit und damit der Anwesenheitspflicht für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von 9 bis 15 Uhr haben die Beschäftigten Gelegenheit, Beruf, Familie und Freizeit besser zu koordinieren. Auch die Einführung eines persönlichen Ampel-Zeitkontos zur Ansammlung von Zeitguthaben steigert die Arbeitssouveränität. Durch die Möglichkeit der Telearbeit konnte die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zusätzlich gesteigert werden. Der Abschluß eines Kooperationsvertrages mit der pme-Familienservice GmbH schafft weitere Entlastung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Selbstverständlich sind auch die geschlechtsneutral abgefassten Stellenausschreibungen. Den Betroffenen wird Gelegenheit gegeben, sich an zentrumsspezifischen Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu beteiligen. Dabei werden auch Fortbildungsmöglichkeiten speziell für Frauen angeboten, zum Beispiel im Kommunikations- und Managementbereich.

Der am 26. April 2001 durchgeführte „Girls' Day“ war aus unserer Sicht ein voller Erfolg. Dieser Eindruck wird durch das Feedback der Eltern und Mentor/inn/en bestätigt, so dass wir diesen Aktionstag in 2002 wieder durchführen werden.

Die Beteiligung von kompetenten Frauen bei Einstellungsinterviews setzt sich immer mehr durch, so dass auch hier Fortschritte zu verzeichnen sind.

Gesellschaft für Schwerionenforschung mbH (GSI/HGF)

Adresse:	Planckstraße 1, D-64291 Darmstadt
Standort:	Darmstadt
Rechtsform:	GmbH
Größe:	782 Mitarbeiter/innen
Forschungsschwerpunkte:	Forschungsarbeiten mit schweren Ionen auf den Gebieten Kernphysik, Kernchemie, Atomphysik, Festkörperforschung und Strahlenbiologie
Internet-Adresse:	www.gsi.de

Für die Gleichstellungspolitik der Einrichtung zuständige Institution/Ansprechpartner/in:

Frauenbeauftragte und Frauengremium, Frau Lüttges

Telefon: 0 61 59/71-27 21

Fax: 0 61 59/71-21 34

e-mail: S.Luettges@gsi.de

Arbeitskreise, Gremien, Initiativen zur Chancengleichheit:

Frauenarbeitskreis

Personalbeschaffung und Stellenbesetzung:

Frauenförderprogramm BMBF/Beteiligung Frauengremium bei Einstellungen

Personalentwicklung und Qualifizierung:

Interne Fort- und Weiterbildung

Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben:

Familienservice in Planung

Arbeitszeit:

Teilzeitmöglichkeit

Steuerungsinstrumente in der Organisationsentwicklung:

Frauenförderplan und Zielvereinbarungen

Organisationskultur/partnerschaftliches Verhalten:

Beteiligung an Veranstaltungen zum Thema Chancengleichheit

Beteiligung an Sitzungen interner Arbeitskreise und Kommissionen

Frauen in männlich dominierten Bereichen:

Mädchen-Technik-Tage, Verstärkung der Ausbildungsplätze für Mädchen in technischen Bereichen

Schriftliches Informationsmaterial:

Frauenförderplan (s. Internet)

Internet-Adresse für Informationen zur Chancengleichheitspolitik:

www.wnt.gsi.de/gisifrauen

Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

Wertigkeiten	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
S (C4)	8	8	100,0	-	-
BAT I	11	11	100,0	-	-
BAT Ia	48	47	97,9	1	2,1
BAT Ib	90	71	78,9	19	21,1
BAT IIa	55	48	87,3	7	12,7
BAT IIaT	10	10	100,0	-	-
BAT III	41	31	75,6	10	24,4
BAT IVa	51	42	82,4	9	17,7
BAT IVb	40	28	70,0	12	30,0
BAT Va					
BAT Vb	57	33	57,9	24	42,1
BAT Vc	31	14	45,2	17	54,8
BAT Vlb	22	7	31,8	15	68,2
BAT VII	6	2	33,3	4	66,7
BAT VIII					
BAT IXa/b					
BAT X					
Summe	470	352	74,9	118	25,1
Arbeiter/innen	80	78	97,5	2	2,5
Pauschalvergütungen					
Gesamt	550	430	78,2	120	21,8

Tabelle 01: Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

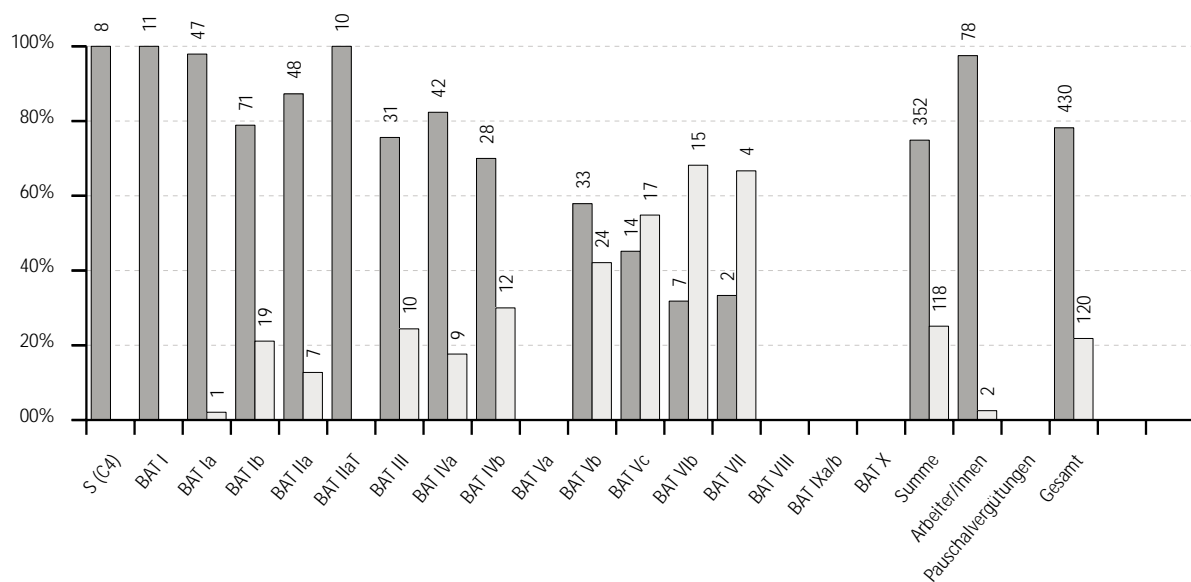


Diagramm 01-1 zu Tabelle 01: Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

■ Männer ■ Frauen

Frauenanteil nach Vertragsart

Vertragsart	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
befristet	264	203	76,9	61	23,1
unbefristet	518	409	79,0	109	21,0
Gesamt	782	612	78,3	170	21,7

Tabelle 02: Frauenanteil nach Vertragsart

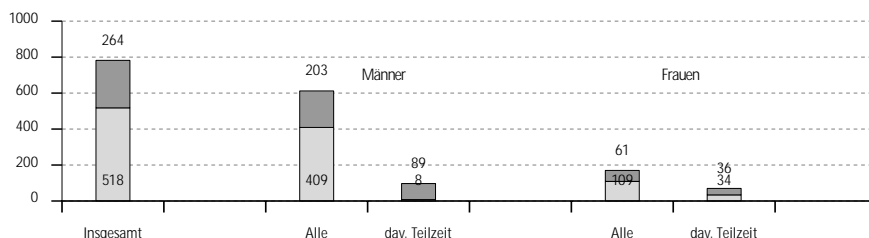


Diagramm 02-1 zu Tabelle 02:
Frauenanteil nach Vertragsart

■ befristet
■ unbefristet

Frauenanteil in Führungspositionen

Art der Führungsaufgabe	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
Vorstand/Geschäftsführung	2	2	100,0	0	0,0
Institutsleitung/C4	6	6	100,0	0	0,0
Abteilungs-, Gruppen-, Projektleitung*	31	27	87,1	4	12,9
Gesamt	39	35	89,7	4	10,3

mit Personalverantwortung für Mitarbeiter/innen

Tabelle 03: Frauenanteil in Führungspositionen

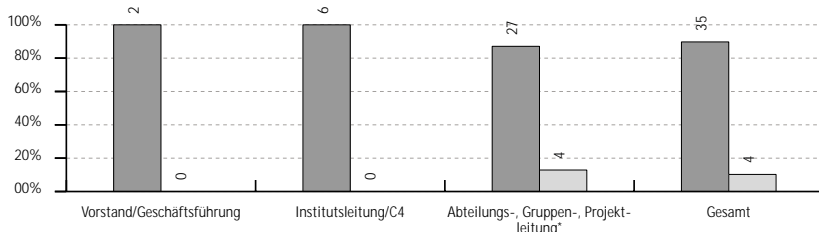


Diagramm 03-1 zu Tabelle 03:
Frauenanteil in
Führungspositionen

■ Männer
■ Frauen

Frauenanteil im Bereich der Nachwuchsförderung

Bereich	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
Nachwuchswissenschaftler/innen	36	33	91,7	3	8,3
Doktorand/innen	39	25	64,1	14	35,9
Diplomand/innen	76	60	79,0	16	21,1
Auszubildende	17	13	76,5	4	23,5
Gesamt	168	131	78,0	37	22,0
GW-Stipendien	64	51	79,69	13	20,31
Gesamt	232	182	78,45	50	21,55

Tabelle 04: Frauenanteil im Bereich der Nachwuchsförderung

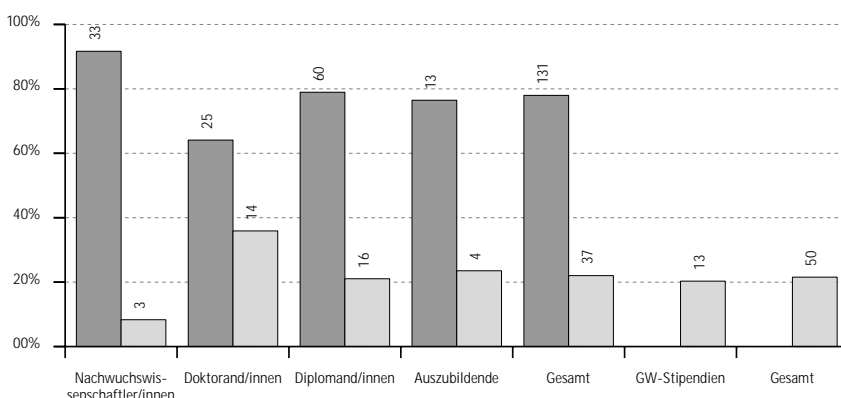


Diagramm 04-1 zu Tabelle 04:
Frauenanteil im Bereich der
Nachwuchsförderung

■ Männer
■ Frauen

Hahn-Meitner-Institut Berlin GmbH (HMI/HGF)

Adresse:	Glienicker Straße 100, D-14109 Berlin
Standorte:	Berlin-Wannsee und Berlin-Adlershof
Rechtsform:	GmbH
Größe:	Ca. 800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Forschungsschwerpunkte:	Strukturforschung mit Neutronen-, Ionen- und Synchrotronstrahlung sowie Photovoltaik und Photokatalyse im Rahmen der Solarenergieforschung
Internet-Adresse:	www.hmi.de

Für die Gleichstellungspolitik der Einrichtung zuständige Institution/Ansprechpartner/in:

	Dr. Yvonne Tomm	Anita Zahr
Telefon:	030/80 62-28 80	Tel. 030/80 62-25 91
e-mail:	tomm@hmi.de	zahr@hmi.de

Arbeitskreise, Gremien, Initiativen zur Chancengleichheit:

Gleichstellungsbeauftragte, Arbeitskreis „Gleichstellung“

Personalbeschaffung und Stellenbesetzung:

Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei allen Einstellungsverfahren, Gleichstellungsbeauftragte als Gast in Berufungskommissionen.

Personalentwicklung und Qualifizierung:

Gezielte Fortbildungs- und Coaching-Programme für Wissenschaftlerinnen und andere Mitarbeiterinnen.

Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben:

Ferienbetreuung und Kindertagesstätte für Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Vorbereitung.

Arbeitszeit:

Telearbeit als Einzelfalllösung möglich, Teilzeitarbeit während der Familienphase.

Frauen in männlich dominierten Bereichen:

Mädchen-Technik-Tage, Girls' Day

Internet-Adresse für Informationen zur Chancengleichheitspolitik:

www.hmi.de/gleichstellung/

Sonne macht Spass

Chancengleichheit ist im Hahn-Meitner-Institut (HMI) ein wichtiges Thema. Für die vielfältigen Aufgaben der Gleichstellungsarbeit sind zwei HMI-Mitarbeiterinnen bestellt worden. Dr. Yvonne Tomm und ihre Stellvertreterin Anita Zahr sind für diese Aufgaben allerdings nicht von ihrer eigentlichen Arbeit in der Wissenschaft freigestellt, investieren dennoch viel Zeit und Mühe in dieses so wichtige Thema.

Gleichstellungsarbeit ist eine Aufgabe für Frauen und Männer. In den Naturwissenschaften ist der Anteil an Frauen allerdings noch immer gering, so dass die ersten Anstrengungen ausschließlich jungen Mädchen gewidmet wurden:

Der erste „*Mädchen-Technik-Tag*“ im HMI wurde im Mai 2000 organisiert. Unter der Leitung der Gleichstellungsbeauftragten und mit Unterstützung aus dem Haus bereiteten junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dieses Ereignis vor. Unter dem Motto „Sonne macht Spaß!“ folgten über 120 Mädchen im Alter von 14 bis 19 Jahren der Einladung in die Labore der Solarenergieforschung.

Neben einführenden Vorträgen und Laborbesichtigungen führten die Schülerinnen eine ganze Reihe von kleinen Experimenten selbst durch. Aufregung herrschte hierbei auf beiden Seiten. Die Schülerinnen erlebten Dinge, die ihnen bisher kein Physiklehrer in der Schule bieten konnte und die Veranstalter/innen zitterten um das Gelingen dieses Tages. Immerhin war dies die erste Aktion dieser Art.

Doch der Erfolg war groß. Die Mädchen stellten viele Fragen und wollten wissen, wie man den Weg in die Naturwissenschaften am besten begeht. Im Jahr 2001 öffnet das Hahn-Meitner-Institut wieder seine Labortüren für interessierte Schülerinnen. Diesmal zeigen die Wissenschaftlerinnen, was sich Spannendes hinter dem Begriff „Strukturforschung“ verbirgt.

Die *Vereinbarkeit von Familie und Beruf* ist ein zentrales Thema der Chancengleichheit. Dies soll auch dadurch erreicht werden, dass Eltern von Kindern bis ins Grundschulalter eine altersgerechte Kinderbetreuung angeboten wird. Wie eine Institutsumfrage Anfang 2000 ergeben hat, besteht Bedarf bei der Betreuung von Kindern aller Altersgruppen. Anfang März 2001 riefen die Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterin zur Gründung des Vereins „Kleine Teilchen“ auf, um in diesem Rahmen eine Kinderbetreuung organisieren zu können. Nach Diskussionen der Satzung und Klärung vieler Fragen wurde der Verein am 3. April 2001 von 18 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegründet.

Die erste Aufgabe stand unmittelbar bevor: für die Osterferien sollte eine Ferienbetreuung auf die Beine gestellt werden. Nach einigen organisatorischen Schwierigkeiten – die Betreuung konnte noch nicht auf dem Institutsgelände durchgeführt werden, so dass neben den zwei Betreuerinnen zusätzlich ein Raum gefunden werden musste – wurden fünf Mitarbeiter-Kinder mit einem tollen Ferienprogramm verwöhnt.

Und dies war nur der Anfang!

Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

Wertigkeiten	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
S (C4)	10	8	80,0	2	20,0
BAT I	13	13	100,0	0	0,0
BAT Ia/Ia-O	35	34	97,1	1	2,9
BAT Ib/Ib-O	91	77	84,6	14	15,4
BAT IIa/IIa-O	210	171	81,4	39	18,6
BAT IIaT	0	0	0,0	0	0,0
BAT III	52	33	63,5	19	36,5
BAT IVa/IVa-O	24	19	79,2	5	20,8
BAT IVb/IVb-O	49	34	69,4	15	30,6
BAT Va	4	4	100,0	0	0,0
BAT Vb/Vb-O/Vb A	62	36	58,1	26	41,9
BAT Vc	37	16	43,2	21	56,8
BAT Vlb	20	10	50,0	10	50,0
BAT VII	12	3	25,0	9	75,0
BAT VIII	11	3	27,3	8	72,7
BAT IXa/b	1	1	100,0	0	0,0
BAT X	0	0	0,0	0	0,0
Summe	631	462	73,2	169	26,8
Arbeiter/innen	71	66	93,0	5	7,0
PVG/STIP/ZL/GW-K/AZ	136	99	72,8	37	27,2
Gesamt	838	627	74,8	211	25,2

Tabelle 01: Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

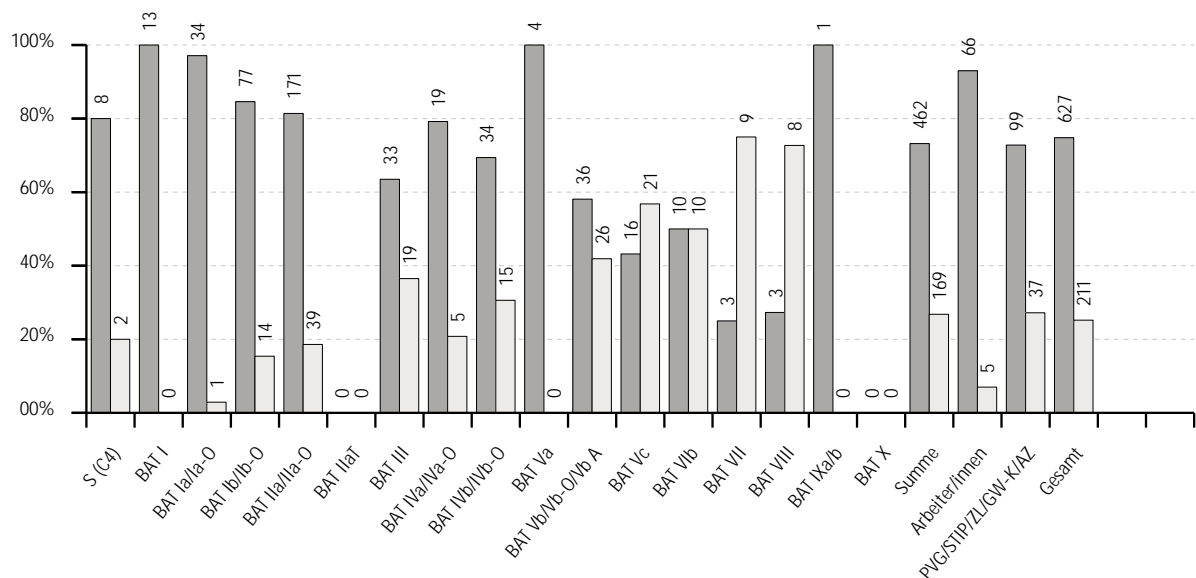


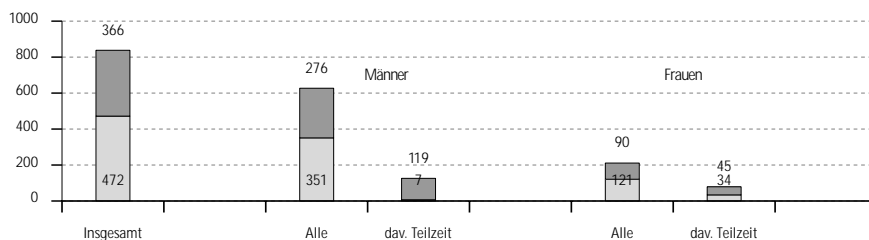
Diagramm 01-1 zu Tabelle 01: Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

■ Männer ■ Frauen

Frauenanteil nach Vertragsart

Vertragsart	Insgesamt	davon Männer				davon Frauen			
		Absolut	= (%)	dav. Teilzeit	= (%)	Absolut	= (%)	dav. Teilzeit	= (%)
befristet	366	276	75,4	119	43,1	90	24,6	45	50,0
unbefristet	472	351	74,4	7	2,0	121	25,6	34	28,1
Gesamt	838	627	74,8	126	15,0	211	25,2	79	37,4

Tabelle 02: Frauenanteil nach Vertragsart

Diagramm 02-1 zu Tabelle 02:
Frauenanteil nach Vertragsart

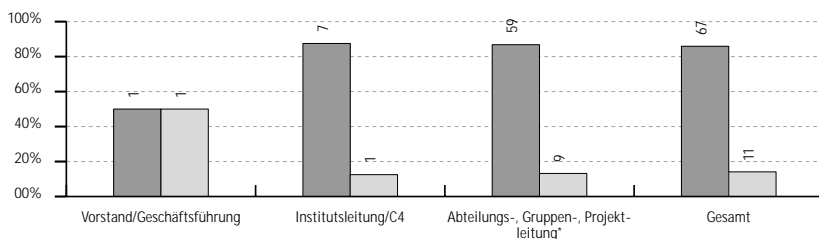
■ befristet
■ unbefristet

Frauenanteil in Führungspositionen

Art der Führungsaufgabe	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
Vorstand/Geschäftsführung	2	1	50,0	1	50,0
Institutsleitung/C4	8	7	87,5	1	12,5
Abteilungs-, Gruppen-, Projektleitung*	68	59	86,8	9	13,2
Gesamt	78	67	85,9	11	14,1

mit Personalverantwortung für Mitarbeiter/innen

Tabelle 03: Frauenanteil in Führungspositionen

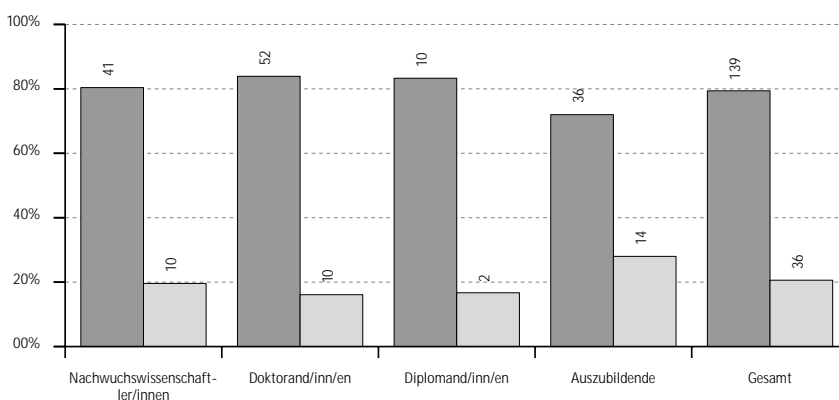
Diagramm 03-1 zu Tabelle 03:
Frauenanteil in
Führungspositionen

■ Männer
■ Frauen

Frauenanteil im Bereich der Nachwuchsförderung

Bereich	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
Nachwuchswissenschaftler/innen	51	41	80,4	10	19,6
Doktorand/inn/en	62	52	83,9	10	16,1
Diplomand/inn/en	12	10	83,3	2	16,7
Auszubildende	50	36	72,0	14	28,0
Gesamt	175	139	79,4	36	20,6

Tabelle 04: Frauenanteil im Bereich der Nachwuchsförderung

Diagramm 04-1 zu Tabelle 04:
Frauenanteil im Bereich der
Nachwuchsförderung

■ Männer
■ Frauen

Max-Planck-Institut für Plasmaphysik (IPP/MPG, HGF)

Adresse:	D-85748 Garching
Standorte:	Garching bei München, Greifswald, Berlin
Rechtsform:	Nichtselbstständige Einrichtung der Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V.; assoziiertes Mitglied Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren
Größe:	ca. 950 Mitarbeiter/innen
Forschungsschwerpunkte:	Fusionsforschung
Internet-Adresse:	www.ipp.mpg.de

Für die Gleichstellungspolitik der Einrichtung zuständige Institution/Ansprechpartner/in:

Ute Schneider-Maxon, Beauftragte für Chancengleichheit

Telefon: 089/32 99-13 31

Fax: 089/32 99-26 42

e-mail: schneider-maxon@ipp.mpg.de

Personalbeschaffung und Stellenbesetzung:

Mitwirkung der Beauftragten für Chancengleichheit

Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben:

In Einzelfällen: Telearbeit, unbezahlter Sonderurlaub, flexi-Zeiten; Betreuungsplätze in der Kinderkrippe der TU München

Arbeitszeit:

Zum Teil Gleitzeit

Frauen in männlich dominierten Bereichen:

Beteiligung am Programm „Mädchen machen Technik“ der TU München; Ferienprogramme für Kinder und Jugendliche zum Thema Internet, Physik, Energie

Internet-Adresse für Informationen zur Chancengleichheitspolitik:

www.ipp.mpg.de/cg

Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

Wertigkeiten	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
S (C4)	23	22	95,7	1	4,3
BAT I	19	19	100,0	0	0,0
BAT Ia	60	56	93,3	4	6,7
BAT Ib	95	88	92,6	7	7,4
BAT IIa	56	50	89,3	6	10,7
BAT IIaT	36	34	94,4	2	5,6
BAT III	51	48	94,1	3	5,9
BAT IVa	72	54	75,0	18	25,0
BAT IVb	52	40	76,9	12	23,1
BAT Va					
BAT Vb	90	75	83,3	15	16,7
BAT Vc	53	25	47,2	28	52,8
BAT Vlb	69	10	14,5	59	85,5
BAT VII	12	2	16,7	10	83,3
BAT VIII	3			3	100,0
BAT IXa/b	2	1	50,0	1	50,0
BAT X					
Summe	693	524	75,6	169	24,4
Arbeiter/innen	170	156	91,8	14	8,2
Pauschalvergütungen					
Gesamt	863	680	78,8	183	21,2

Tabelle 01: Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

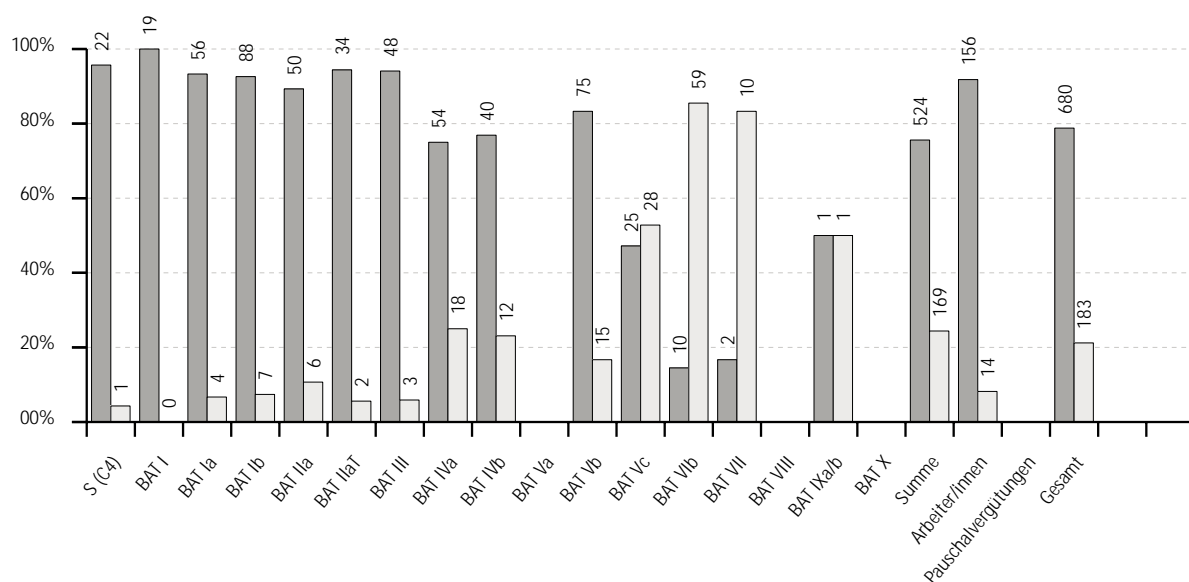


Diagramm 01-1 zu Tabelle 01: Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

■ Männer

■ Frauen

Frauenanteil nach Vertragsart

Vertragsart	Insgesamt	davon Männer				davon Frauen			
		Absolut	= (%)	dav. Teilzeit	= (%)	Absolut	= (%)	dav. Teilzeit	= (%)
befristet	54	38	70,4	1	2,6	16	29,6	1	6,3
unbefristet	809	642	79,4	12	1,9	167	20,6	55	32,9
Gesamt	863	680	79,7	13	1,9	183	21,2	56	30,6

Tabelle 02: Frauenanteil nach Vertragsart

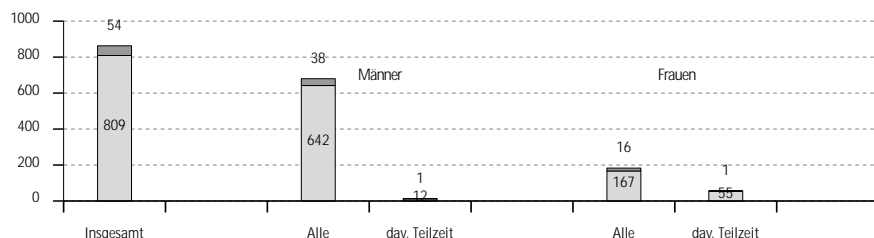


Diagramm 02-1 zu Tabelle 02:
Frauenanteil nach Vertragsart

■ befristet
■ unbefristet

Frauenanteil in Führungspositionen

Art der Führungsaufgabe	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
Vorstand/Geschäftsführung					
Institutsleitung/C4	12	11	91,7	1	8,3
Abteilungs-, Gruppen-, Projektleitung*	30	30	100,0	0	0,0
Gesamt	42	41	97,6	1	2,4

mit Personalverantwortung für Mitarbeiter/innen

Tabelle 03: Frauenanteil in Führungspositionen

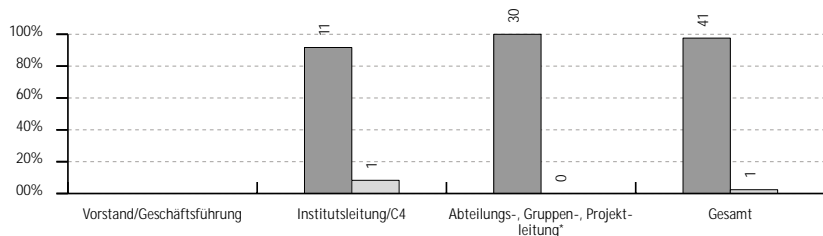


Diagramm 03-1 zu Tabelle 03:
Frauenanteil in
Führungspositionen

■ Männer
■ Frauen

Frauenanteil im Bereich der Nachwuchsförderung

Bereich	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
Nachwuchswissenschaftler/innen	39	35	89,7	4	10,3
Doktorand/inn/en	35	33	94,3	2	5,7
Diplomand/inn/en	5	5	100,0	0	0,0
Auszubildende	36	28	77,8	8	22,2
Gesamt	115	101	87,8	14	12,2

Tabelle 04: Frauenanteil im Bereich der Nachwuchsförderung

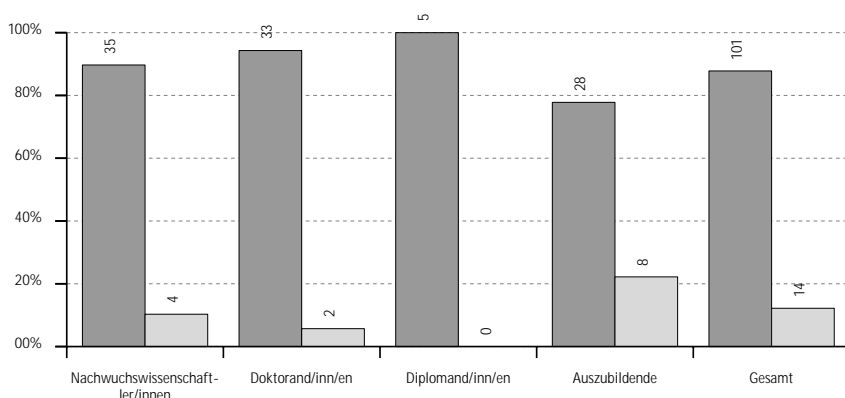


Diagramm 04-1 zu Tabelle 04:
Frauenanteil im Bereich der
Nachwuchsförderung

■ Männer
■ Frauen

Max-Delbrück-Centrum für Molekulare Medizin (MDC/HGF)

Adresse:	Robert-Rössle-Str. 10, D-13125 Berlin
Standort:	Berlin-Buch
Rechtsform:	Stiftung Öffentlichen Rechts
Größe:	613 Mitarbeiter/innen
Forschungsschwerpunkte:	Molekulare Therapie, Zellbiologie, Neurobiologie, Kardiologie, Nephrologie
Internet-Adresse:	www.mdc-berlin.de/

Für die Gleichstellungspolitik der Einrichtung zuständige Institution/Ansprechpartner/in:

Dr. Regina Reszka (Vorsitzende), Dr. Brigitte Hoch (Stellv.)

Telefon: 030/94 06-38 63, -24 79, -31 43

Fax: 030/94 06-32 13

e-mail: reszka@mdc-berlin.de

Arbeitskreise, Gremien, Initiativen zur Chancengleichheit:

Frauenrat/MDC

Personalentwicklung und Qualifizierung:

Weiterbildungsausschuß, MDC Cross-Mentoring angestrebt

Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben:

Familienservice, Kindergarten, Kinderkrippe im Wohngebiet Buch nutzbar

Arbeitszeit:

Teilzeit möglich, keine Telearbeitsplätze (bisher keine Anfragen)

Frauen in männlich dominierten Bereichen:

Gläsernes Labor, Tag der Offenen Tür

Internet-Adresse für Informationen zur Chancengleichheitspolitik:

www.mdc-berlin.de/ueber_das_mdc/struktur/frauenrat.htm

Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

Wertigkeiten	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
S (C4)	7	7			
BAT I	13	10	76,9	3	23,1
BAT Ia	12	10	83,3	2	16,7
BAT Ib	48	39	81,3	9	18,8
BAT IIa	228	131	57,5	97	42,5
BAT IIaT	2	2	100,0	0	
BAT III	10	6	60,0	4	40,0
BAT IVa	34	7	20,6	27	79,4
BAT IVb	28	9	32,1	19	67,9
BAT Va	1	0	0,0	1	100,0
BAT Vb	105	8	7,6	97	92,4
BAT Vc	28	1	3,6	27	96,4
BAT VIb	29	1	3,5	28	96,6
BAT VII	17	1	5,9	16	94,1
BAT VIII	10	0		10	100,0
BAT IXa/b					
BAT X					
Summe	572	232	40,6	340	59,4
Arbeiter/innen	41	15	36,6	26	63,4
Pauschalvergütungen					
Gesamt	613	247	40,3	366	59,7

Tabelle 01: Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

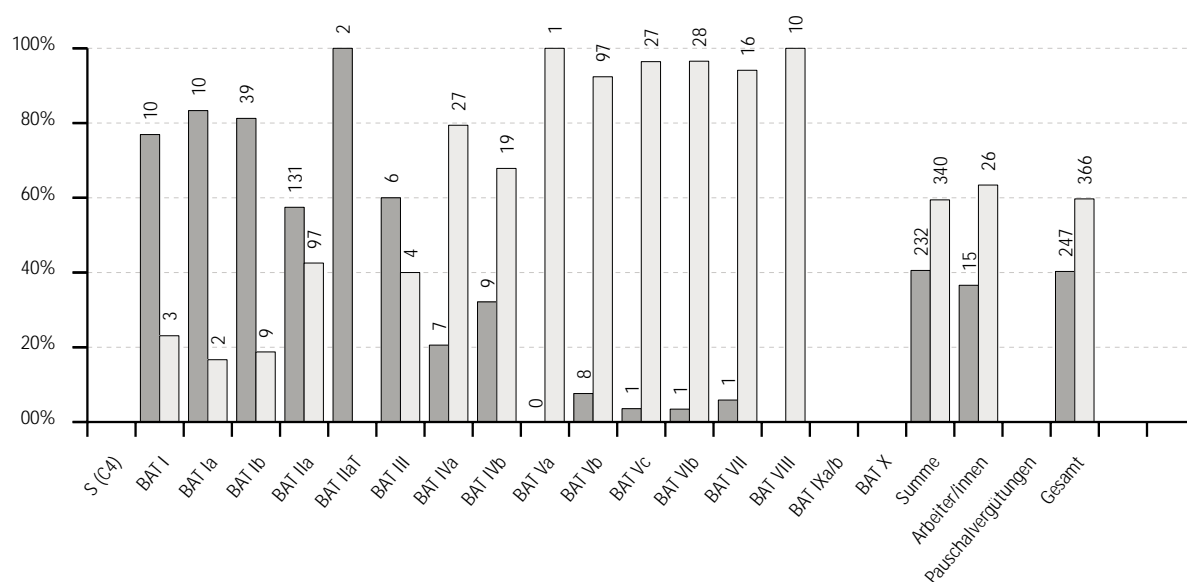


Diagramm 01-1 zu Tabelle 01: Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

■ Männer ■ Frauen

Frauenanteil nach Vertragsart

Vertragsart	Insgesamt	davon Männer				davon Frauen			
		Absolut	= (%)	dav. Teilzeit	= (%)	Absolut	= (%)	dav. Teilzeit	= (%)
befristet	369	180	48,8	65	52,0	189	51,2	60	48,0
unbefristet	244	67	27,5	0		177	72,5	18	100,0
Gesamt	613	247	40,3	65	52,0	366	59,7	78	54,6

Tabelle 02: Frauenanteil nach Vertragsart

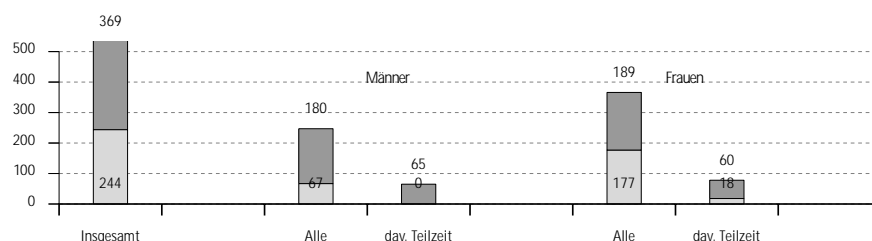


Diagramm 02-1 zu Tabelle 02: Frauenanteil nach Vertragsart

■ befristet
■ unbefristet

Frauenanteil in Führungspositionen

Art der Führungsaufgabe	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
Vorstand/Geschäftsführung	2	2	100,0	0	
Institutsleitung/C4					
Abteilungs-, Gruppen-, Projektleitung*	0				
Gesamt	2	2	100,0	0	

mit Personalverantwortung für Mitarbeiter/innen

Tabelle 03: Frauenanteil in Führungspositionen

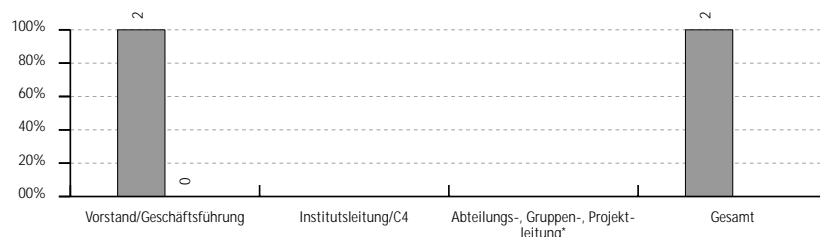


Diagramm 03-1 zu Tabelle 03: Frauenanteil in Führungspositionen

■ Männer
■ Frauen

Frauenanteil im Bereich der Nachwuchsförderung

Bereich	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
Nachwuchswissenschaftler/innen	109	65	59,6	44	40,4
Doktorand/inn/en	22	12	54,5	10	45,5
Diplomand/inn/en	0				
Auszubildende	27	6	22,2	21	77,8
Gesamt	158	83	52,5	75	47,5

Tabelle 04: Frauenanteil im Bereich der Nachwuchsförderung

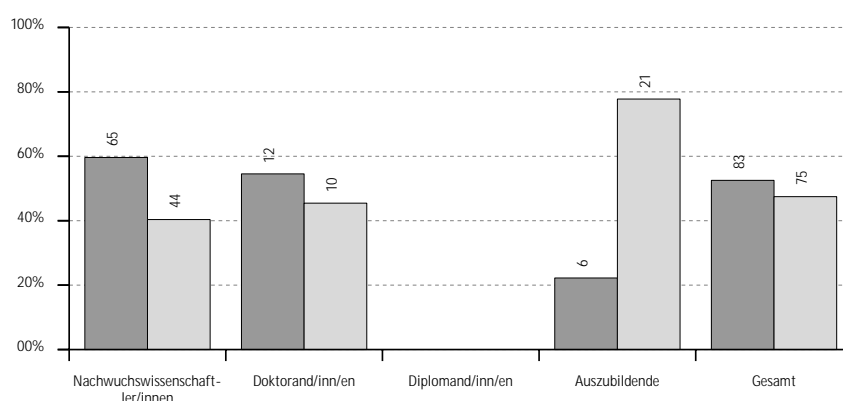


Diagramm 04-1 zu Tabelle 04: Frauenanteil im Bereich der Nachwuchsförderung

■ Männer
■ Frauen

UFZ-Umweltforschungszentrum Leipzig-Halle GmbH (UFZ/HGF)

Adresse:	Permoser Straße 15, D-04318 Leipzig
Standorte:	Leipzig, Halle, Magdeburg, Bad Lauchstädt, Falkenberg
Rechtsform:	GmbH
Größe:	Ca. 750 Mitarbeiter/innen (darunter 304 Wissenschaftler/innen, 69 Doktorand/innen, 25 Diplomand/innen, 19 Auszubildende, 60 studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte sowie jährlich über 40 Gastwissenschaftler/innen)
Jahresbudget:	Ca.100 Mio. DM (institutionell)
Forschungsschwerpunkte:	Interdisziplinäre Umweltforschung mit Landschaftsbezug
Internet-Adresse:	www.ufz.de

Für die Gleichstellungspolitik der Einrichtung zuständige Institution/Ansprechpartner/in:

Dr. Katrin Mackenzie, Gleichstellungsbeauftragte des UFZ

Telefon: 03 41/2 35 24 19

e-mail: mack@san.ufz.de

Arbeitskreise, Gremien, Initiativen zur Chancengleichheit:

- Arbeitskreis Chancengleichheit des UFZ
- Für Chancengleichheit zuständiges Betriebsratsmitglied: Frau Dr. Wendlandt

Personalbeschaffung und Stellenbesetzung:

- Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Übertragung der Leitung von wissenschaftlichen Nachwuchsgruppen bzw. vorrangige Besetzung von Stellenhülsen
- Gleichstellungsbeauftragte als Gast in Berufungskommissionen

Personalentwicklung und Qualifizierung:

- Habilitand/inn/en- und Doktorand/inn/en-Netzwerk (im Rahmen des Workshops „Karriereförderung von Frauen am UFZ“ ins Leben gerufen)
- Erstellung eines Personalentwicklungskonzeptes für Nachwuchswissenschaftler/innen

Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben:

Unterbringung der Kinder von UFZ Mitarbeiter/inne/n in kommunalen Einrichtungen abgesichert

Arbeitszeit:

Flexible Arbeitszeitregelungen möglich

Steuerungsinstrumente in der Organisationsentwicklung:

Mitarbeitergespräche werden im administrativen Bereich durchgeführt, im wissenschaftlichen Bereich sind sie vorgesehen

Organisationskultur/partnerschaftliches Verhalten:

- Durchführung und Beteiligung an Tagungen zum Thema Chancengleichheit im Rahmen der HGF und außerhalb
- Workshop im September 2000 „Karriereförderung von Frauen am UFZ“ mit reger Beteiligung

Schriftliches Informationsmaterial:

„Leitlinien zur Chancengleichheit im UFZ“

Internet-Adresse für Informationen zur Chancengleichheit:

www.ufz.de/misc/frauen/

Karriereförderung für Frauen am UFZ

Erster Workshop des AK „Chancengleichheit“

Der am UFZ bestehende Arbeitskreis Chancengleichheit und die Gleichstellungsbeauftragte hatten für den 25. September 2000 zu einem ersten UFZ-internen Workshop alle interessierten UFZ-Frauen und -Männer eingeladen.

Unter dem Motto „Karriereförderung für Frauen am UFZ“ ging es darum, die wichtigen Fragen und Probleme in puncto „Frauenförderung in der Wissenschaft“ anzusprechen, Informationen zu geben, intensiv zu diskutieren und letztlich eine gemeinsame Position zu erarbeiten. Das Ziel bestand darin, Bereiche zu definieren, in denen der Arbeitskreis Chancengleichheit und die Gleichstellungsbeauftragte in der nächsten Zeit vorrangig aktiv werden sollten, um Frauen am UFZ bei ihrem beruflichen Aufstieg zu unterstützen.

An dem Workshop nahmen 33 Frauen aus dem wissenschaftlichen und dem administrativen Bereich und zeitweise auch der administrative Geschäftsführer teil.

Folgende Schwerpunkte wurden intensiv diskutiert:

Mentoring, Weiterbildung und Führungskräftebildung, Habilitationsvorhaben, Stellenhülsenprogramm und Berücksichtigung der Frauenförderung im Rahmen der künftigen Programmsteuerung in der HGF.

Als Gastreferentinnen zum Thema Mentoring waren Wissenschaftlerinnen vom Max-Delbrück-Zentrum Berlin-Buch eingeladen. Sie berichteten aus ihren Erfahrungen zu Frauenförderung und dem Mentoring-Programm.

In der Diskussion stellte sich heraus, dass gerade die habilitationswilligen Frauen für die Mentoringprogramme die wichtigste Zielgruppe sind. Um dafür geeignete Strukturen zu finden, sollten im Rahmen eines Habilitanten-Netzwerkes entsprechende Vorlagen erarbeitet werden. Die Bedeutung des Netzwerkes als Austauschbasis für qualifizierungswillige junge Wissenschaftlerinnen wurde betont. In der Diskussion zeigte sich, dass die Einbindung von Frauen, die sich in der Habilitierung befinden, von Sektion zu Sektion im UFZ sehr unterschiedlich ist. Durch den Erfahrungsaustausch konnten Lerneffekte erzielt werden, die zur Behebung von Unterstützungsdefiziten beitragen. Seitens der Geschäftsleitung wurde Hilfe für Habilitandinnen, zum Beispiel in Form der Prüfung von zeitweisen Freistellungen, zugesagt.

Fragen der Weiterbildung wurden dahingehend thematisiert, dass Angebote noch zielgerichteter an Wissenschaftlerinnen herangetragen werden sollten. Dazu wurde Unterstützung seitens der Personalabteilung zugesagt.

Am Ende des Workshops konnten folgende konkrete Punkte für die weitere Karriereförderung von Frauen am UFZ herausgearbeitet werden:

- Bedarfsanalyse für Mentoring,
- Gründung eines Habilitand/inn/en-Netzwerks,
- Unterbreitung konkreter Angebote für Weiterbildung,
- Durchführung von Mitarbeitergesprächen als Teil der Karriereplanung auf formalisierter Grundlage,
- Erfahrungsaustausch zwischen erfahreneren und jüngeren Wissenschaftlerinnen.

Die Umsetzung der Handlungspositionen wird durch den Arbeitskreis Chancengleichheit und die Gleichstellungsbeauftragte am UFZ begleitet und kontrolliert.

Zwischenzeitlich arbeitet das Habilitand/inn/en-Netzwerk aktiv. Das Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten ist verbessert worden. Gesprächsrunden zwecks Erfahrungsaustausch zwischen Doktorandinnen und älteren Wissenschaftlerinnen finden statt.

Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

Wertigkeiten	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
S (C4)	9	9	100,0		
BAT I + C3	3	3	100,0		
BAT I	8	6	75,0	2	25,0
BAT Ia	20	13	65,0	7	35,0
BAT Ib	77	58	75,3	19	24,7
BAT IIa	198	122	61,6	76	38,4
BAT IIaT	8	6	75,0	2	25,0
BAT III	20	8	40,0	12	60,0
BAT IVa	33	13	39,4	20	60,6
BAT IVb	41	9	22,0	32	78,1
BAT Va	1	1	100,0		
BAT Vb	43	11	25,6	32	74,4
BAT Vc	55	3	5,5	52	94,6
BAT VIb	41			41	100,0
BAT VII	48	1	2,1	47	97,9
BAT VIII	3			3	100,0
BAT IXa/b					
BAT X					
Sonstige					
Summe	608	263	43,3	345	56,7
Auszubildende	19	12	63,2	7	36,8
Arbeiter/innen	24	15	62,5	9	37,5
Gesamt	651	290	44,6	361	55,5

Tabelle 01: Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

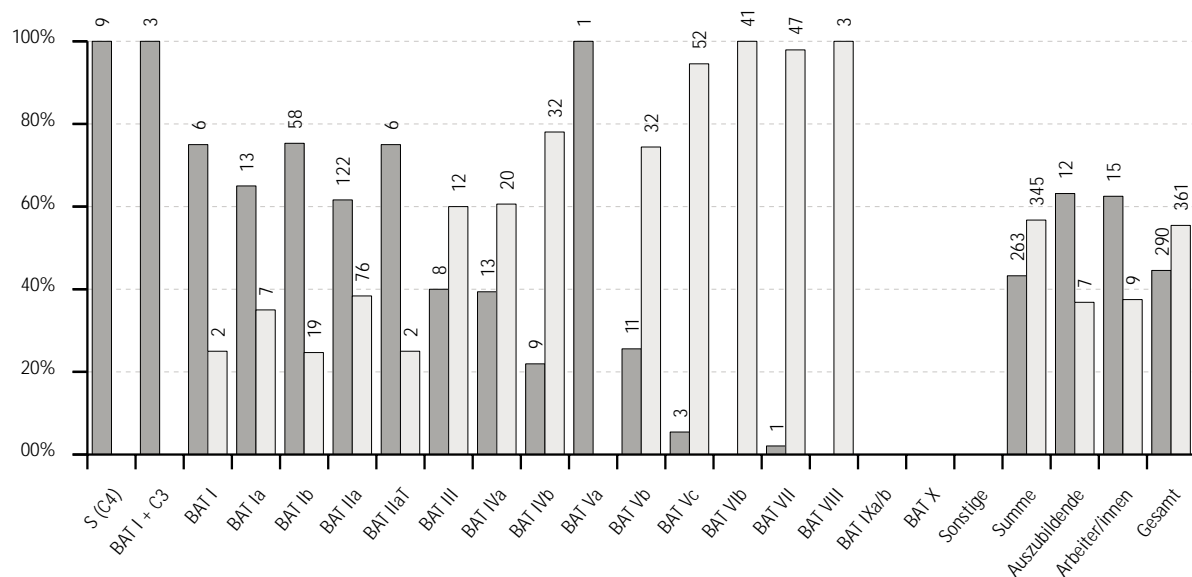


Diagramm 01-1 zu Tabelle 01: Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

■ Männer ■ Frauen

Frauenanteil nach Vertragsart

Vertragsart	Insgesamt	davon Männer				davon Frauen			
		Absolut	= (%)	dav. Teilzeit	= (%)	Absolut	= (%)	dav. Teilzeit	= (%)
befristet	383	147	38,4	6	4,1	236	61,6	44	18,6
unbefristet	268	143	53,4	7	4,9	125	46,6	14	11,2
Gesamt	651	290	44,6	13	4,5	361	55,5	58	16,1

Tabelle 02: Frauenanteil nach Vertragsart

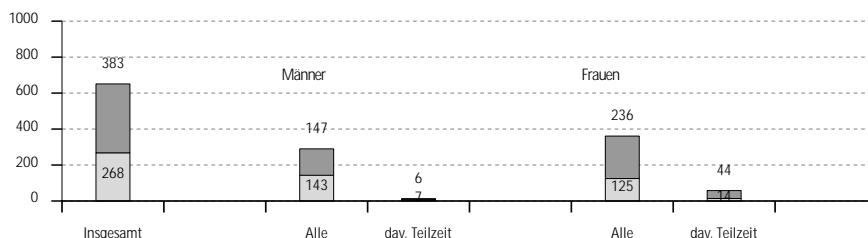


Diagramm 02-1 zu Tabelle 02:
Frauenanteil nach Vertragsart

■ befristet
■ unbefristet

Frauenanteil in Führungspositionen

Art der Führungsaufgabe	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
Vorstand/Geschäftsführung	2	1	50,0	1	50,0
Institutsleitung/C4	12	12	100,0		
Abteilungs-, Gruppen-, Projektleitung*	63	40	63,5	23	36,5
Gesamt	77	53	68,8	24	31,2

mit Personalverantwortung für Mitarbeiter/innen

Tabelle 03: Frauenanteil in Führungspositionen

Art der Führungsaufgabe	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
Vorstand/Geschäftsführung	2	1	50,0	1	50,0
Institutsleitung/C4	12	12	100,0		
Abteilungs-, Gruppen-, Projektleitung*	63	40	63,5	23	36,5
Gesamt	77	53	68,8	24	31,2

mit Personalverantwortung für Mitarbeiter/innen

Diagramm 03-1 zu Tabelle 03:
Frauenanteil in
Führungspositionen

■ Männer
■ Frauen

Frauenanteil im Bereich der Nachwuchsförderung

Bereich	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
Nachwuchswissenschaftler/innen	38	26	68,4	12	31,6
Doktorand/inn/en	69	38	55,1	31	44,9
Diplomand/inn/en	25	11	44,0	14	56,0
Auszubildende	19	12	63,2	7	36,8
Gesamt	151	87	57,6	64	42,4

Tabelle 04: Frauenanteil im Bereich der Nachwuchsförderung

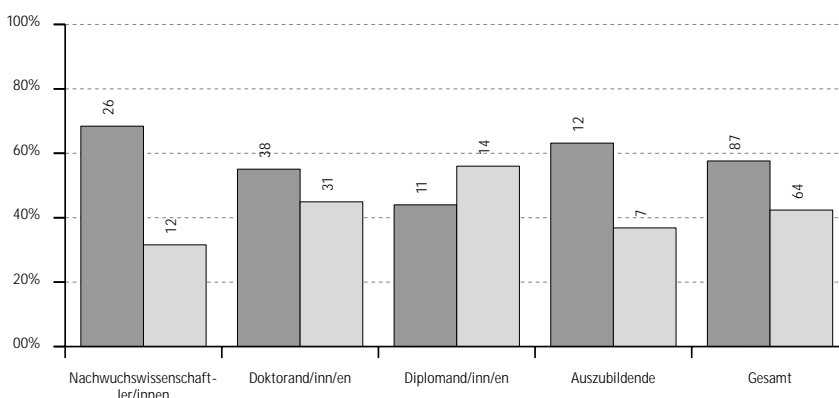


Diagramm 04-1 zu Tabelle 04:
Frauenanteil im Bereich der
Nachwuchsförderung

■ Männer
■ Frauen

Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V. (MPG)

Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V. (MPG)

Adresse:	Generalverwaltung, Postfach 10 10 62, D-80084 München
Standorte:	Ca. 80 Forschungsinstitute verteilt über ganz Deutschland
Rechtsform:	Eingetragener Verein
Größe:	Ca. 11 000 Mitarbeiter/innen, davon etwa 3 100 Wissenschaftler/innen. Hinzu kommen jährlich rd. 6 900 Stipendiat/inn/en, Gastwissenschaftler/innen und Doktorand/inn/en.
Jahresetat:	Ca. 2,2 Mrd. DM, davon 2,1 Mrd. aus öffentlichen Mitteln.
Forschungsschwerpunkte:	Grundlagenforschung in Natur- und Geisteswissenschaften
Internet-Adresse:	www.mpg.de/

Für die Gleichstellungspolitik der Einrichtung zuständige Institution/Ansprechpartner/in:

Dr. Marlis Mirbach, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Generalverwaltung der MPG

Telefon: 089/21 08-14 21

Fax: 089/21 08-15 66

e-mail: Mirbach@mpg-gv.mpg.de

Arbeitskreise, Gremien, Initiativen zur Chancengleichheit:

Arbeitsausschuss des Wissenschaftlichen Rates der Max-Planck-Gesellschaft „Förderung der Wissenschaftlerinnen“; paritätische Gleichstellungskommission aus Vertreter/inne/n des Gesamtbetriebsrats der MPG und Vertreter/inne/n der Generalverwaltung der MPG

Personalbeschaffung und Stellenbesetzung:

Sonderprogramm C3 und C4

Personalentwicklung und Qualifizierung:

Frauenförder-Rahmenplan der Max-Planck-Gesellschaft

Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben:

Beiträge an Kinderbetreuungseinrichtungen im Rahmen eines 3-jährigen Modellversuchs. Inanspruchnahme des Beratungs- und Vermittlungsdienstes „pme Familienservice GmbH“

Schriftliches Informations-Material:

Frauenförderprogramme der MPG, Kinderbetreuung

Frauenförderprogramme der MPG, Kinderbetreuung

Die MPG versucht, mit einem C3- und mit einem C4-Programm der Unterrepräsentation von Frauen in diesem Bereich abzuweichen:

1. C3 - Programm (Sonderprogramm zur Förderung von hervorragenden Wissenschaftlerinnen)

- Besteht seit 1997 und führte seitdem zu einer signifikanten Anhebung des Frauenanteils von 11 Prozent auf inzwischen 18,4 Prozent (Stand 1.1.2001). Gegenwärtig sind 42 von 228 C3- Positionen mit Wissenschaftlerinnen besetzt, davon 14 C3-Positionen auf Grund des Sonderprogramms. Insgesamt wurden 17 Wissenschaftlerinnen aus dem C3-Sonderprogramm gefördert, von denen bereits drei Wissenschaftlerinnen an Universitäten des In- bzw. Auslands berufen worden sind.
- Das Sonderprogramm bietet die Möglichkeit, sich im Rahmen eines auf fünf Jahre befristeten C3-Vertrages für eine leitende Tätigkeit in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu qualifizieren. Die Kandidatinnen werden von den Instituten vorgeschlagen und in einem strengen Auswahlverfahren unter Einschaltung externer Gutachter - wie dies auch für männliche Kandidaten gilt - ausgewählt.
- Finanzierung: Zunächst nur aus Spenden, Stiftungen und Beiträgen Fördernder Mitglieder. Seit dem Jahr 2000: Finanzierung aus Haushaltsmitteln und Ausweitung des Programms von 10 auf 15 Förderplätze.

2. C4 - Programm (Sonderprogramm zur Förderung von Wissenschaftlerinnen in Leitungspositionen):

Gegenwärtig sind neun von 248 C4-Positionen mit Wissenschaftlerinnen besetzt (3,6 Prozent).

- Das C4-Sonderprogramm soll die Institute veranlassen, weltweit und gezielt nach qualifizierten Wissenschaftlerinnen zu suchen, vorrangig für vorgezogene Nachfolgeberufungen, aber auch für Aufgabenstellungen, die die etablierten Arbeitsfelder eines Instituts ergänzen.
- Ausstattung mit angemessenen Personal-, Sach- und Investitionskosten nötig.
- Wegen reduzierter Zuwachsrate zunächst nur maximal fünf Berufungen möglich, vorzugsweise vorgezogene Nachfolgeberufungen.

3. Weitere Instrumente der MPG, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und den Frauenanteil zu erhöhen:

- Der vom Verwaltungsrat beschlossene Frauenförder-Rahmenplan.
- Die von Bund und Ländern eröffnete Möglichkeit, unter bestimmten Voraussetzungen Beiträge an überbetriebliche Kinderbetreuungseinrichtungen zu zahlen (maximal 400,— DM/Monat/Kind), wenn am Instituts- oder Wohnort keine adäquate Betreuungsmöglichkeit vorhanden ist (3-jähriger Modellversuch).
- Die kostenlose Inanspruchnahme des bundesweit tätigen Beratungs- und Vermittlungsdienstes „pme Familienservice GmbH“ durch Beschäftigte der Max-Planck-Institute, um geeignete Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und betreuungsbedürftige Familienangehörige zu finden.

Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

Wertigkeiten	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
S(C4)/S	248	240	96,8	8	3,2
C3/C2	228	186	81,6	42	18,4
B11	2	1	50,0	1	50,0
B5/B4/B3	6	5	83,3	1	16,7
BAT I	62	61	98,4	1	1,6
BAT Ia	468	429	91,7	39	8,3
BAT Ib	1114	941	84,5	173	15,5
BAT IIa	1608	1198	74,5	410	25,5
BAT III	397	318	80,1	79	19,9
BAT IVa	420	322	76,7	98	23,3
BAT IVb	868	327	37,7	541	62,3
BAT Va	15	13	86,7	2	13,3
BAT Vb	1129	451	39,9	678	60,1
BAT Vc	1074	260	24,2	814	75,8
BAT VIa	10	7	70,0	3	30,0
BAT VIb	675	136	20,1	539	79,9
BAT VII	381	83	21,8	298	78,2
BAT VIII	50	14	28,0	36	72,0
BAT IXa/b	7	3	42,9	4	57,1
BAT X	2	0	0,0	2	100,0
KR-TVI-IX	124	43	34,7	81	65,3
Sonstige	936	548	58,5	388	41,5
Summe	9824	5586	56,9	4238	43,1
Arbeiter/innen	1394	892	64	502	36
Gesamt	11218	6478	57,7	4740	42,3

Tabelle 01: Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

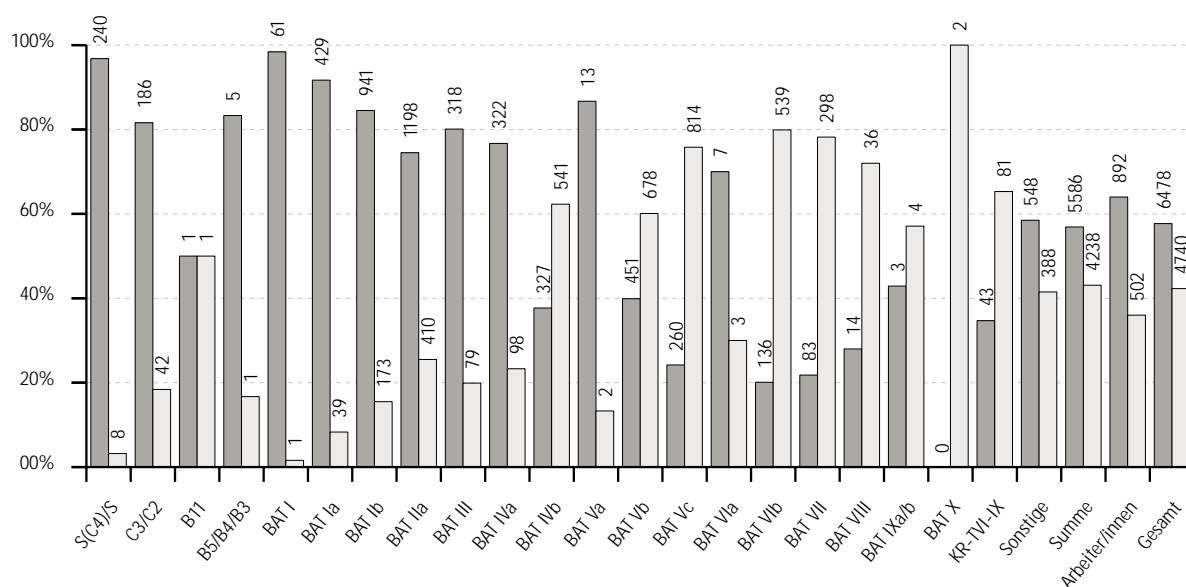


Diagramm 01-1 zu Tabelle 01: Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

■ Männer

■ Frauen

Frauenanteil nach Vertragsart

Vertragsart	Insgesamt	davon Männer				davon Frauen			
		Absolut	= (%)	dav. Teilzeit	= (%)	Absolut	= (%)	dav. Teilzeit	= (%)
befristet	2579	1504	58,3	158	10,5	1075	41,7	291	27,1
unbefristet	7175	4135	57,6	271	6,6	3040	42,4	1071	35,2
Gesamt	9754	5639	57,8	429	7,6	4115	42,2	1362	33,1

Beschäftigte ohne Auszubildende und Zeithilfen

Tabelle 02: Frauenanteil nach Vertragsart

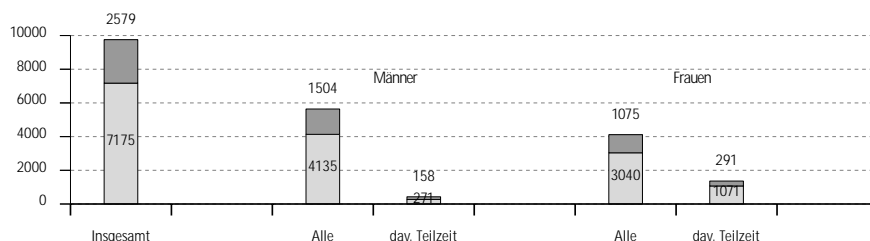


Diagramm 02-1 zu Tabelle 02: Frauenanteil nach Vertragsart

■ befristet
■ unbefristet

Frauenanteil in Führungspositionen

Art der Führungsaufgabe	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
Vorstand/Geschäftsführung	3	2	66,7	1	33,3
Institutsleitung/C4	246	238	96,7	8	3,3
Abteilungs-, Gruppen-, Projektleitung*	255	207	81,2	48	18,8
Gesamt	504	447	88,7	57	11,3

mit Personalverantwortung für Mitarbeiter/innen

Tabelle 03: Frauenanteil in Führungspositionen

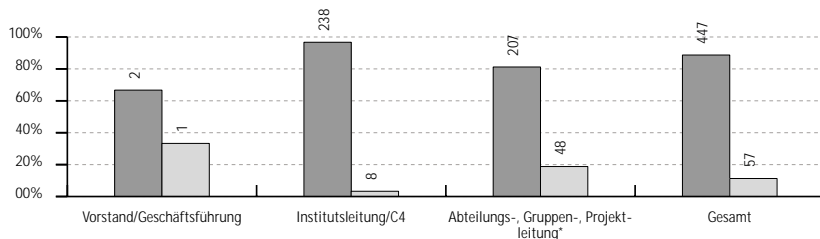


Diagramm 03-1 zu Tabelle 03: Frauenanteil in Führungspositionen

■ Männer
■ Frauen

Frauenanteil im Bereich der Nachwuchsförderung

Bereich	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
Nachwuchswissenschaftler/innen	4013	2622	65,3	1391	34,7
Doktorand/inn/en	2618	1810	69,1	808	30,9
Diplomand/inn/en	448	298	66,5	150	33,5
Gesamt	7079	4730	66,8	2349	33,2

Tabelle 04: Frauenanteil im Bereich der Nachwuchsförderung

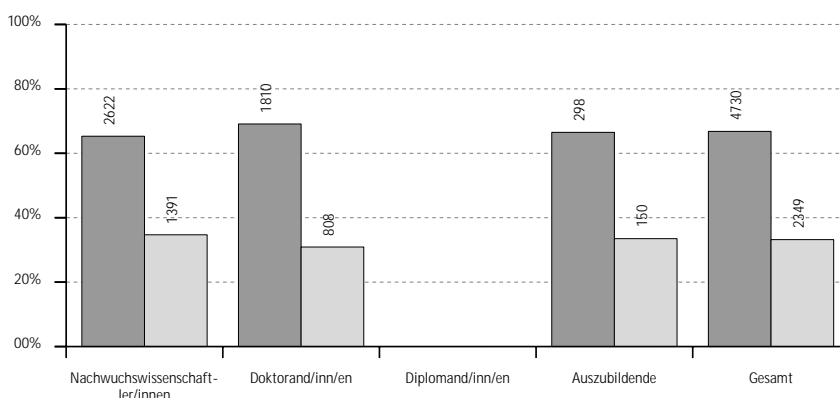


Diagramm 04-1 zu Tabelle 04: Frauenanteil im Bereich der Nachwuchsförderung

■ Männer
■ Frauen

Max-Planck-Institut für Astronomie (MPG)

Adresse:	Königstuhl 17, D-69117 Heidelberg
Standort:	Heidelberg
Rechtsform:	nichtselbständige Einrichtung der Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V. (MPG)
Größe:	Ca. 160 Mitarbeiter/innen
Forschungsschwerpunkte:	Astronomie
Internet-Adresse:	www.mpia.mpg.de

Für die Gleichstellungspolitik der Einrichtung zuständige Institution/Ansprechpartner/in:

Dr. Eva Grebel

Telefon: 0 62 21/5 28-225

Fax: 0 62 21/5 28-373

e-mail: grebel@mpia.de

Personalbeschaffung und Stellenbesetzung:

Bei den Stellenausschreibungen werden Frauen besonders aufgefordert, sich auf Stellen in den Bereichen zu bewerben, in denen sie unterrepräsentiert sind. Außerdem wird bei Stellenausschreibungen ausdrücklich darauf hingewiesen, dass Stellen auch in Teilzeitform angeboten werden.

Stellenbesetzungen im wissenschaftlich-technischen Bereich (also in dem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind), können seit kurzem nur noch stattfinden, wenn die Gleichstellungsbeauftragte durch ihre Unterschrift bestätigt, dass ihr alle Bewerbungsunterlagen vorlagen.

Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben:

Alle Stellen werden ausdrücklich auch in Teilzeitform ausgeschrieben

Arbeitszeit:

Die Möglichkeit einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung wird bei Bedarf im wissenschaftlichen und im nichtwissenschaftlichen Bereich gegeben

Sonstiges:

In dem Gebäudeteil mit den Büros der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wurden zusätzlich zu den bereits seit langem existierenden Herrentoiletten auch Damentoiletten installiert.

Die Damenumkleide- und Duschräume, die als Lagerraum genutzt worden waren, wurden wieder ihrem ursprünglichen Zweck zugeführt, womit sichergestellt ist, dass sich die Frauen am Institut in gleicher Weise am Institutssport beteiligen können.

Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

Wertigkeiten	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
S/C4	1	1	100,0		
C3	6	5	83,0	1	17,0
BAT I					
BAT Ia	6	6	100,0		
BAT Ib	16	16	100,0		
BAT IIa	15	15	100,0		
BAT IIaT	4	4	100,0		
BAT III	10	10	100,0		
BAT IVa	3	2	67,0	1	33,0
BAT IVb	10	5	50,0	5	50,0
BAT Va					
BAT Vb	6	4	67,0	2	33,0
BAT Vc	14	10	71,0	4	29,0
BAT VIb	3	2	67,0	1	33,0
BAT VII	8	2	25,0	6	75,0
BAT VIII	1	1	100,0		
BAT IXa/b					
BAT X					
Summe	103	82	80,0	20	21,0
Arbeiter/innen	33	30	91,0	3	9,0
Pauschalvergütungen	2	2	100,0		
Gesamt	138	114	83,0	23	17,0

Tabelle 01: Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

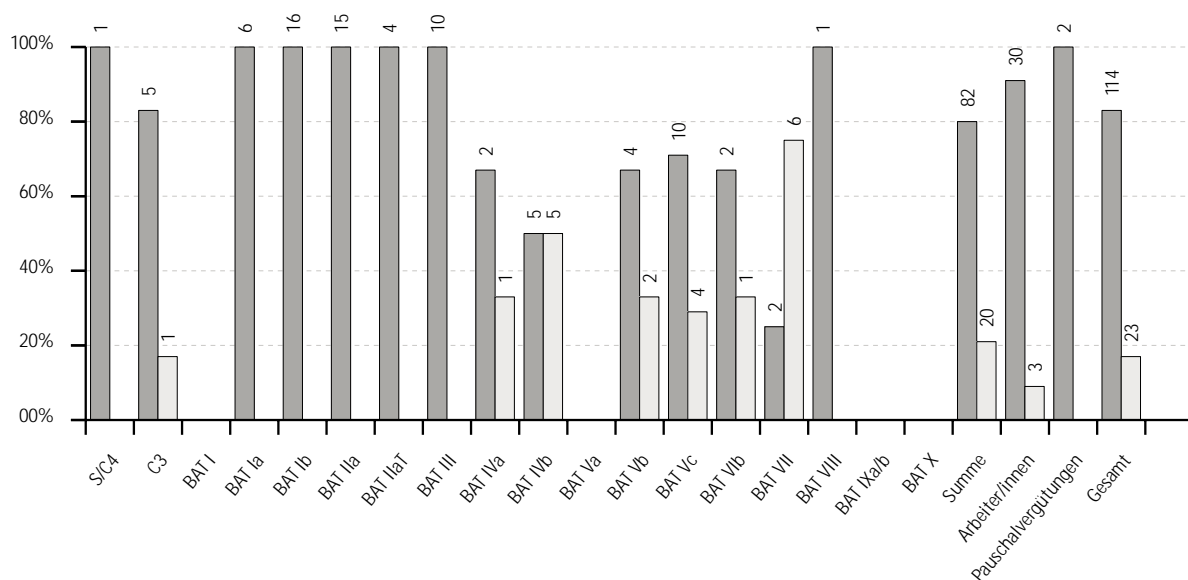


Diagramm 01-1 zu Tabelle 01: Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

■ Männer

■ Frauen

Frauenanteil in Führungspositionen

Art der Führungsaufgabe	Insgesamt	davon Männer Absolut	= (%)	davon Frauen Absolut	= (%)
Vorstand/Geschäftsführung					
Institutsleitung/C4	1	1	100,0		
Abteilungs-, Gruppen-, Projektleitung*	19	18	95,0	1	5,0
Gesamt	20	19	95,0	1	5,0

mit Personalverantwortung für Mitarbeiter/innen

Tabelle 03: Frauenanteil in Führungspositionen

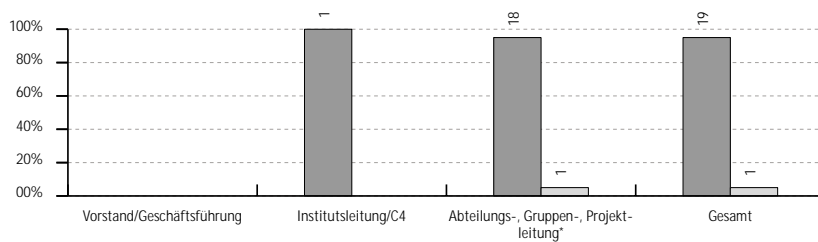


Diagramm 03-1 zu Tabelle 03:
Frauenanteil in
Führungspositionen

■ Männer
■ Frauen

Frauenanteil im Bereich der Nachwuchsförderung

Bereich	Insgesamt	davon Männer Absolut	= (%)	davon Frauen Absolut	= (%)
Nach Nachwuchswissenschaftler/innen	4	2	50,0	2	50,0
Doktorand/inn/en	25	23	92,0	2	8,0
Diplomand/inn/en	2	1	50,0	1	50,0
Auszubildende	7	6	86,0	1	14,0
Gesamt	38	32	84,0	6	16,0

Tabelle 04: Frauenanteil im Bereich der Nachwuchsförderung

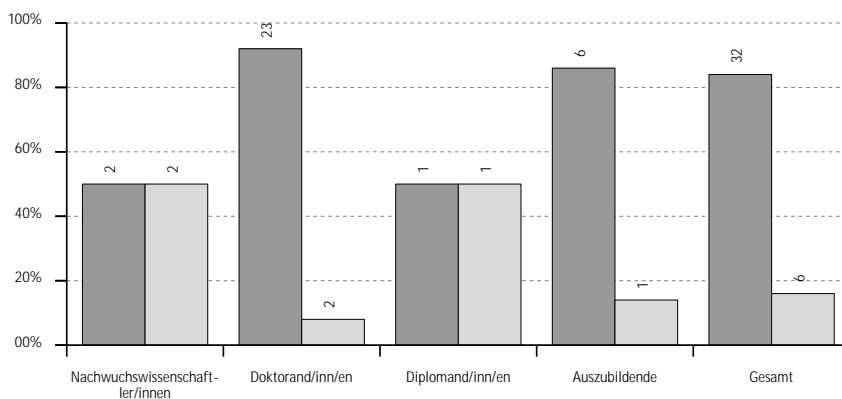


Diagramm 04-1 zu Tabelle 04:
Frauenanteil im Bereich der
Nachwuchsförderung

■ Männer
■ Frauen

Max-Planck-Institut

für ausländisches und internationales Privatrecht (MPG)

Adresse:	Mittelweg 187, D-20148 Hamburg
Standort:	Hamburg
Rechtsform:	Nichtselbstständige Einrichtung der Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V. (MPG)
Größe:	Circa 100 Mitarbeiter/inn/en (davon circa 30 Doktorand/inn/en) und jährlich circa 50 ausländische Stipendiat/inn/en
Forschungsschwerpunkte:	Privat-, Handels- u. Wirtschaftsrecht, Rechtsvergleichung und Rechtsvereinheitlichung
Internet-Adresse:	www.mpipriv-hh.mpg.de

Für die Gleichstellungspolitik der Einrichtung zuständige Institution/Ansprechpartner/in:
Petra Kremeyer

Telefon: 040/41 90-03 20
Fax: 040/41 90-02 88
e-mail: kremeyer@mpipriv-hh.mpg.de

Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

Wertigkeiten	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
S (C4)/C3	5	5	100,0		
BAT I					
BAT Ia	3	3	100,0		
BAT Ib	10	6	60,0	4	40,0
BAT IIa	40	23	57,5	17	42,5
BAT IIaT					
BAT III	1			1	100,0
BAT IVa	1			1	100,0
BAT IVb	12	1	8,3	11	91,7
BAT Va					
BAT Vb	7	1	14,3	6	85,7
BAT Vc	8			8	100,0
BAT Vlb	12	4	33,3	8	66,7
BAT VII	1			1	100,0
BAT VIII					
BAT IXa/b					
BAT X					
Summe	100	43	43,0	57	57,0
Arbeiter/innen	3	2	66,7	1	33,3
Pauschalvergütungen	19	14	73,7	5	26,3
Gesamt	122	59	48,4	63	51,6

Tabelle 01: Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

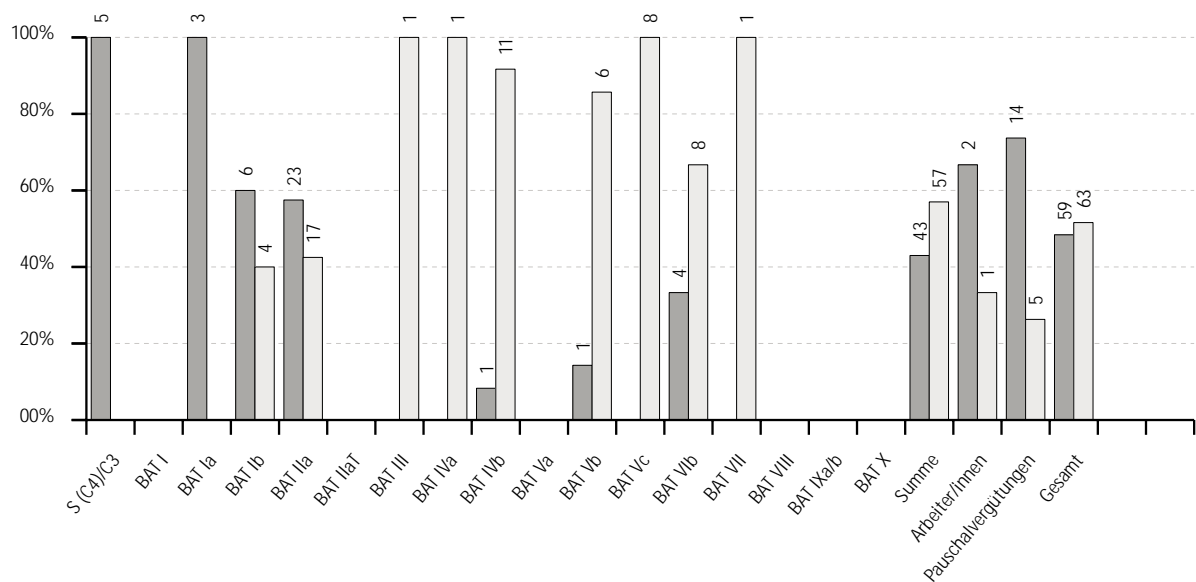


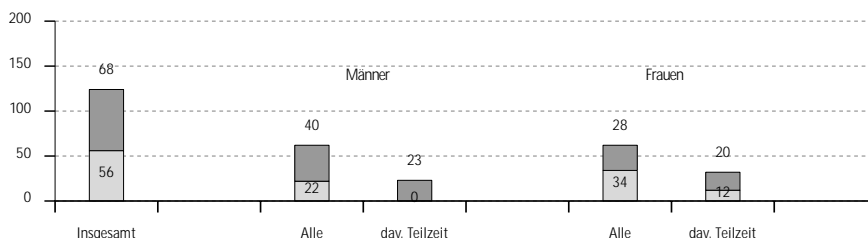
Diagramm 01-1 zu Tabelle 01: Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

■ Männer ■ Frauen

Frauenanteil nach Vertragsart

Vertragsart	Insgesamt	davon Männer				davon Frauen			
		Absolut	= (%)	dav. Teilzeit	= (%)	Absolut	= (%)	dav. Teilzeit	= (%)
befristet	68	40	58,8	23	57,5	28	41,2	20	71,4
unbefristet	56	22	39,3	0	0,0	34	60,7	12	35,3
Gesamt	124	62	50,0	23	37,1	62	50,0	32	52,6

Tabelle 02: Frauenanteil nach Vertragsart

Diagramm 02-1 zu Tabelle 02:
Frauenanteil nach Vertragsart

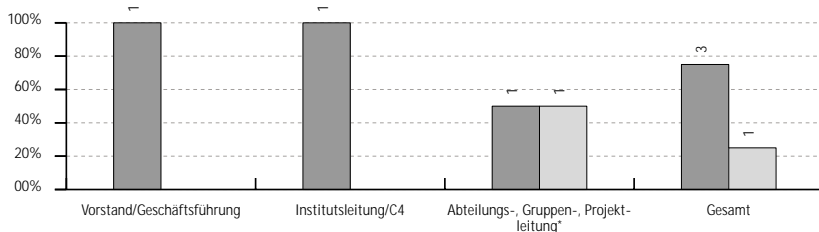
■ befristet
■ unbefristet

Frauenanteil in Führungspositionen

Art der Führungsaufgabe	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
Vorstand/Geschäftsführung	1	1	100,0	0	0,0
Institutsleitung/C4	1	1	100,0	0	0,0
Abteilungs-, Gruppen-, Projektleitung*	2	1	50,0	1	50,0
Gesamt	4	3	75,0	1	25,0

mit Personalverantwortung für Mitarbeiter/innen

Tabelle 03: Frauenanteil in Führungspositionen

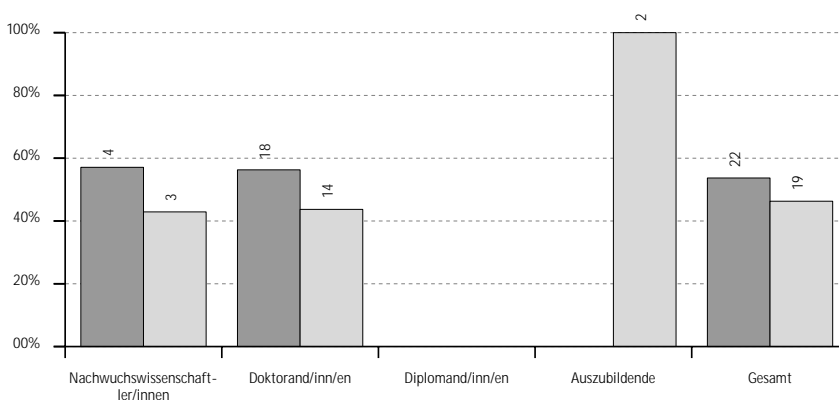
Diagramm 03-1 zu Tabelle 03:
Frauenanteil in
Führungspositionen

■ Männer
■ Frauen

Frauenanteil im Bereich der Nachwuchsförderung

Bereich	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
Nachwuchswissenschaftler/innen	7	4	57,1	3	42,9
Doktorand/inn/en	32	18	56,3	14	43,7
Diplomand/inn/en	2	0	0,0	2	100,0
Auszubildende	41	22	53,7	19	46,3

Tabelle 04: Frauenanteil im Bereich der Nachwuchsförderung

Diagramm 04-1 zu Tabelle 04:
Frauenanteil im Bereich der
Nachwuchsförderung

■ Männer
■ Frauen

Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht (MPG)

Adresse:	Amalienstraße 33, D-80799 München
Standort:	München
Rechtsform:	Nichtselbstständige Einrichtung der Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V. (MPG)
Größe:	35 Mitarbeiter/innen
Forschungsschwerpunkte:	Entwicklung methodischer Grundlagen für die Forschung auf dem Gebiet des internationalen Sozialrechts; Sozialrechtsvergleichung; Gutachten.
Internet-Adresse:	www.mpipf-muenchen.mpg.de/MPISR/

Für die Gleichstellungspolitik der Einrichtung zuständige Institution/Ansprechpartner/in:

Martha Rossmayer, Vertrauensperson und Frauenbeauftragte

Telefon: 089/3 86 02-445

Fax: 089/3 86 02-490

e-mail: rossmayer@mpipf-muenchen.mpg.de

Arbeitskreise, Gremien, Initiativen zur Chancengleichheit:

Die Frauenbeauftragte ist Mitglied der Projektgruppe „Frauen in Hochschule und Forschung der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft und war mehrere Jahre Mitglied im AGBR-Fachausschuss „Gleichstellung in den Forschungseinrichtungen“

Personalentwicklung und Qualifizierung:

Computerkurse für Mitarbeiterinnen in Zusammenarbeit mit der Frauen-Computer-Schule München, Rhetorikseminare; diverse Fortbildungs- oder Gleichstellungsprogramme (zum Beispiel „SprungChance“, „Greif nach den Sternen!“)

Arbeitszeit:

Informationskampagne zu Teilzeitarbeit

Organisationskultur/partnerschaftliches Verhalten:

Informationskampagnen zu Teilzeit, BLK-Berichten, Entwurf des neuen Gleichstellungsgesetzes und TOTAL E-QUALITY

Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

Wertigkeiten	Insgesamt	davon		Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	dav. Teilzeit	= (%)	Absolut	= (%)
S (C4)	1	1	100				
S(C3)	2	2	100				
BAT I							
BAT Ia	2	2	100,0	---	---	---	---
BAT Ib	4	2	50,0	1	50,0	2	50,0
BAT IIa	1	1	100,0	1	100,0	---	---
BAT IIaT							
BAT III							
BAT Iva	2	---	---	---	---	2	100,0
BAT Ivb							
BAT Va							
BAT Vb	5	1	20,0	---	---	4	80,0
BAT Vc	3	---	---	---	---	3	100,0
BAT Vib							
BAT VII	3	1	33,3	1	100,0	2	66,7
BAT VIII							
BAT IXa/b	2	2	100,0	2	100,0	---	---
BAT X							
Summe	25	12	48,0	5	42,0	13	52,0
Arbeiter/innen							
Pauschalvergütungen							
Gesamt	25	12	48	5	42	13	52

Tabelle 01: Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

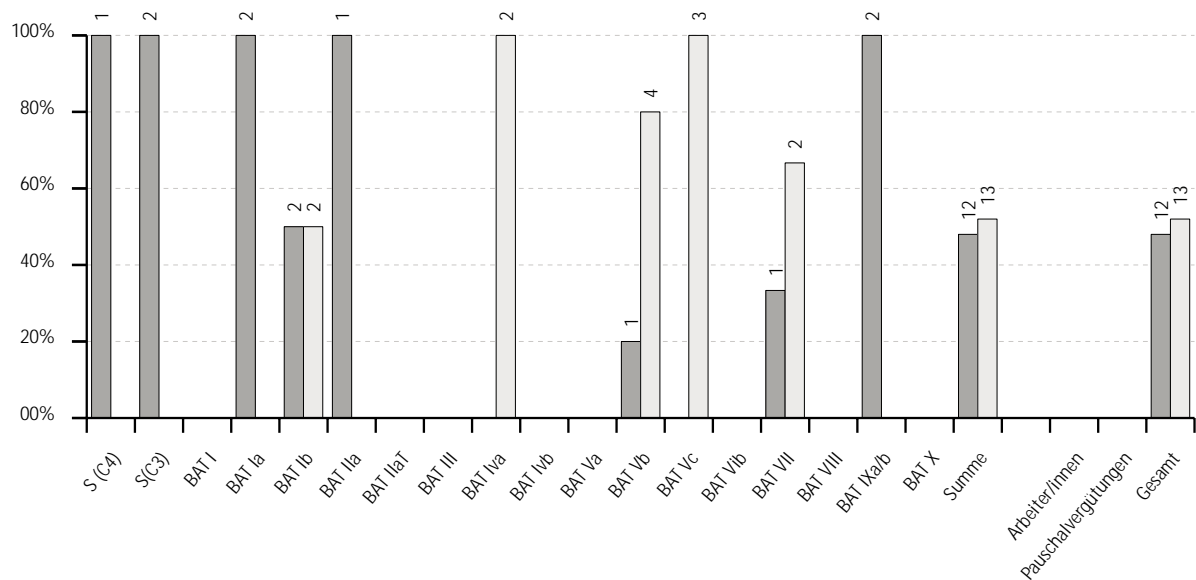


Diagramm 01-1 zu Tabelle 01: Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

■ Männer ■ Frauen

Frauenanteil nach Vertragsart

Vertragsart	Insgesamt	davon		Männer		davon		Frauen	
		Absolut	= (%)	dav. Teilzeit	= (%)	Absolut	= (%)	dav. Teilzeit	= (%)
befristet	6	5	83,4	3	60,0	1	26,7	---	---
unbefristet	21	7	33,3	2	28,6	14	66,7	6	42,9
Gesamt	27	12	44,5	5	41,7	15	55,6	6	40,0

Tabelle 02: Frauenanteil nach Vertragsart

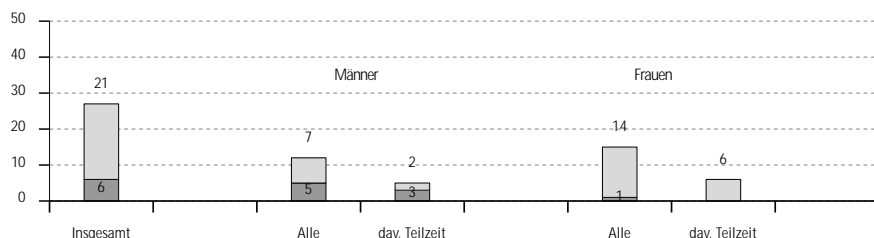


Diagramm 02-1 zu Tabelle 02:
Frauenanteil nach Vertragsart

■ befristet
■ unbefristet

Frauenanteil in Führungspositionen

Art der Führungsaufgabe	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
Vorstand/Geschäftsführung					
Institutsleitung/C4	1	1	100,0	---	---
Abteilungs-, Gruppen-, Projektleitung*	1	1	100,0	---	---
Gesamt	2	2	100,0	---	---

mit Personalverantwortung für Mitarbeiter/innen

Tabelle 03: Frauenanteil in Führungspositionen

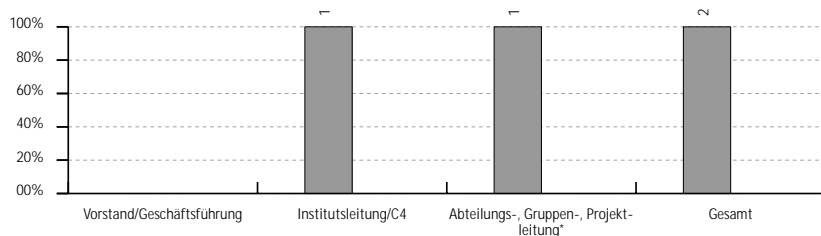


Diagramm 03-1 zu Tabelle 03:
Frauenanteil in
Führungspositionen

■ Männer
■ Frauen

Frauenanteil im Bereich der Nachwuchsförderung

Bereich	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
Nachwuchswissenschaftler/innen	2	1	50,0	1	50,0
Doktorand/inn/en	3	2	66,7	1	33,3
Diplomand/inn/en	4	1	25,0	3	75,0
Auszubildende	---	---	---	---	---
Gesamt	9	4	44,5	5	55,6

Tabelle 04: Frauenanteil im Bereich der Nachwuchsförderung

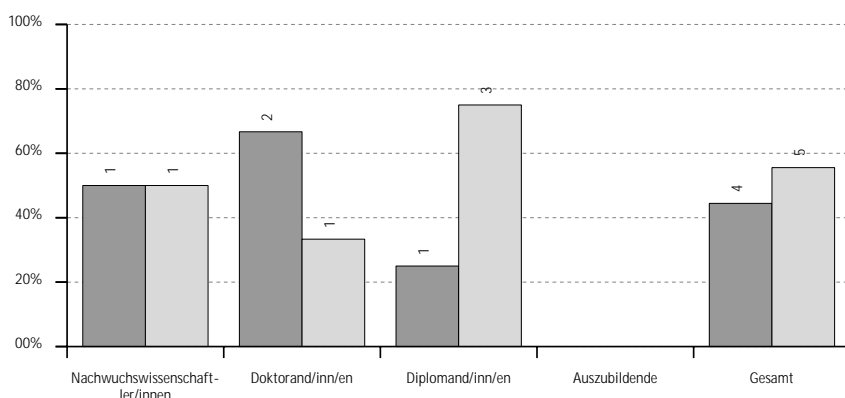


Diagramm 04-1 zu Tabelle 04:
Frauenanteil im Bereich der
Nachwuchsförderung

■ Männer
■ Frauen

Max-Planck-Institut für Entwicklungsbiologie (MPG)

Adresse: Verwaltung, Spemannstr. 35, D-72076 Tübingen, Postfach 2109, D-72011 Tübingen
Standort: Tübingen
Rechtsform: Nichtselbstständige Einrichtung der Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V. (MPG)
Größe: 133 Beschäftigte lt. Stellenplan
Forschungsschwerpunkte: Entwicklungsbiologie
Internet-Adresse:

Für die Gleichstellungspolitik der Einrichtung zuständige Institution/Ansprechpartner/in:

Vlasta Wirth, Frauenbeauftragte

Telefon: 0 70 71/6 01-317

Fax: 0 70 71/6 01-300

e-mail: vlasta.wirth@tuebingen.mpg.de

Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

Wertigkeiten	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
S (C4)	4	3	75,0	1	25,0
BAT I					
BAT Ia	9	8	88,9	1	11,1
BAT Ib	7	6	85,7	1	14,3
BAT IIa	14	12	85,7	2	14,3
BAT IIaT				1	100,0
BAT III	1			1	100,0
BAT IVa					
BAT IVb	15	6	40,0	9	60,0
BAT Va					
BAT Vb	10	5	50,0	5	50,0
BAT Vc	24	6	25,0	18	75,0
BAT Vlb	15	5	33,3	10	66,7
BAT VII	3	1	33,3	2	66,7
BAT VIII					
BAT IXa/b					
BAT X					
Summe					
Arbeiter/innen	28	10	35,7	18	64,3
Pauschalvergütungen					
Gesamt	130	62	47,7	68	52,3

Tabelle 01: Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

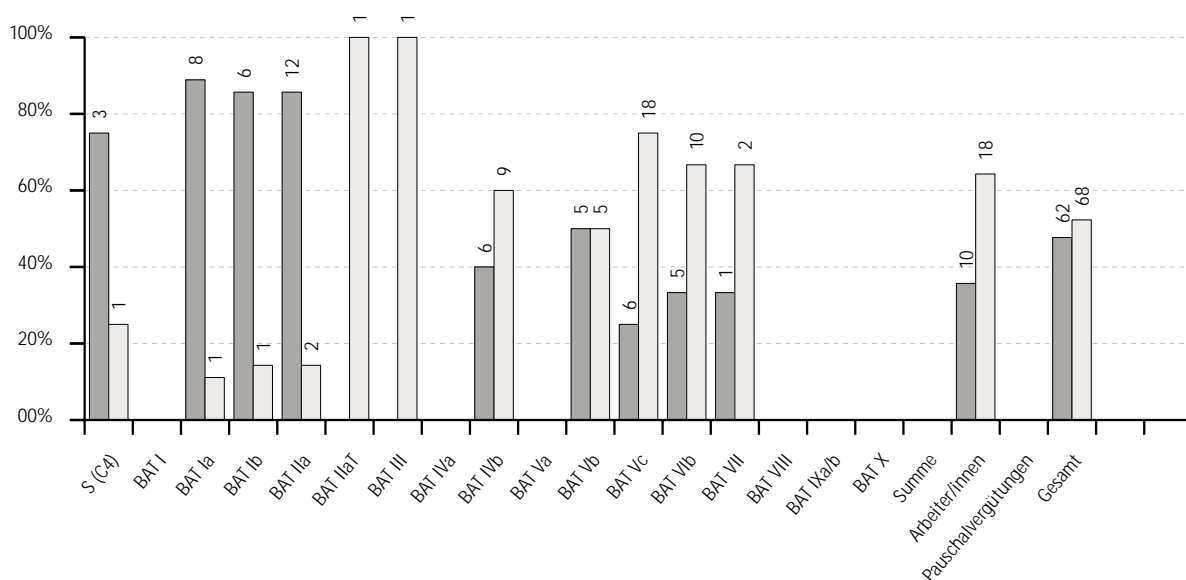


Diagramm 01-1 zu Tabelle 01: Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

■ Männer ■ Frauen

Frauenanteil nach Vertragsart

Vertragsart	Insgesamt	davon		Männer		davon		Frauen	
		Absolut	= (%)	dav. Teilzeit	= (%)	Absolut	= (%)	dav. Teilzeit	= (%)
befristet	86	59	68,6	23	39,0	27	31,4	14	51,9
unbefristet	93	38	40,9			55	59,1	5	9,1
Gesamt	179	97	54,2	23	23,7	82	45,8	19	23,2

Tabelle 02: Frauenanteil nach Vertragsart

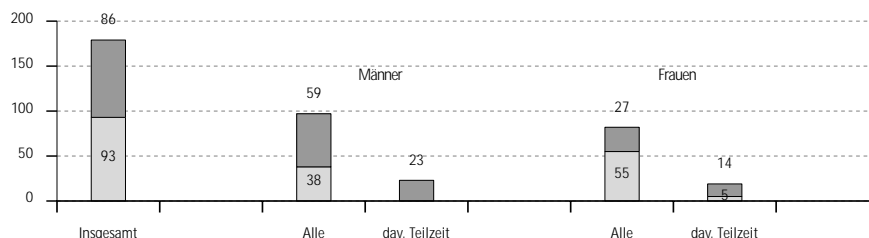


Diagramm 02-1 zu Tabelle 02:
Frauenanteil nach Vertragsart

■ befristet
■ unbefristet

Frauenanteil in Führungspositionen

Art der Führungsaufgabe	Insgesamt	davon		Männer		davon		Frauen	
		Absolut	= (%)		= (%)	Absolut	= (%)		= (%)
Vorstand/Geschäftsführung	1	0	0,0			1	1,0		
Institutsleitung/C4-C3	4	3	75,0			1	25,0		
Abteilungs-, Gruppen-, Projektleitung*	5	4	80,0			1	20,0		
Gesamt	9	7	77,8			2	22,2		

mit Personalverantwortung für Mitarbeiter/innen

Tabelle 03: Frauenanteil in Führungspositionen

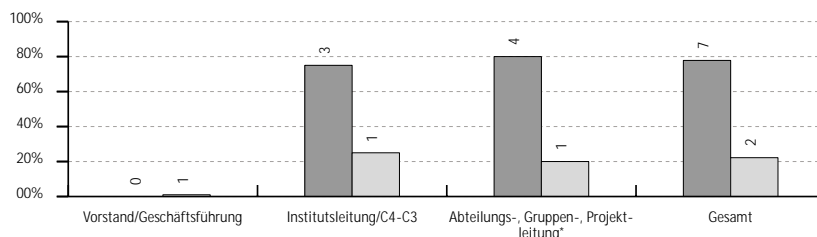


Diagramm 03-1 zu Tabelle 03:
Frauenanteil in
Führungspositionen

■ Männer
■ Frauen

Frauenanteil im Bereich der Nachwuchsförderung

Bereich	Insgesamt	davon		Männer		davon		Frauen	
		Absolut	= (%)		= (%)	Absolut	= (%)		= (%)
Nachwuchswissenschaftler/innen	3	3							
Doktorand/inn/en	9	4	44,4			5	55,6		
Diplomand/inn/en	6	2	33,3			4	66,7		
Auszubildende	5	3	60,0			2	40,0		
Gesamt	23	12	52,0			11	47,8		

Tabelle 04: Frauenanteil im Bereich der Nachwuchsförderung

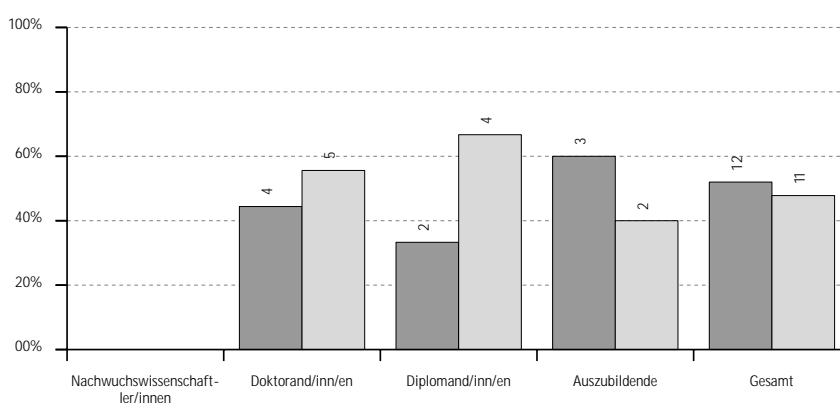


Diagramm 04-1 zu Tabelle 04:
Frauenanteil im Bereich der
Nachwuchsförderung

■ Männer
■ Frauen

Max-Planck-Institut Kernphysik (MPG)

Adresse:	Postfach 10 39 80, D-69029 Heidelberg
Standort:	Heidelberg
Rechtsform:	Nichtselbstständige Einrichtung der Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V. (MPG)
Größe:	
Forschungsschwerpunkte:	Kernphysik
Internet-Adresse:	www.mpg.de/

Für die Gleichstellungspolitik der Einrichtung zuständige Institution/Ansprechpartner/in:

Dr. Josepha Oehm

Telefon: 0 62 21/5 16-501

Fax: 0 62 21/5 16-5601

e-mail: Josepha.Oehm@mpi-hd.mpg.de

Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

Wertigkeiten	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
S (C4)	15	15	100,0	-	-
BAT I	1	1	100,0	-	-
BAT Ia	8	8	100,0	-	-
BAT Ib	20	19	95,0	1	5,0
BAT IIa	39	33	84,5	6	15,5
BAT IIaT	5	5	100,0	-	-
BAT III	14	13	92,9	1	7,2
BAT IVa	16	14	87,5	2	12,5
BAT IVb	16	10	62,5	6	37,5
BAT Va	1	1	100,0	-	-
BAT Vb	42	30	71,4	12	28,6
BAT Vc	28	22	78,5	6	21,5
BAT Vlb	9	3	33,3	6	66,7
BAT VII	1	-	-	1	100,0
BAT VIII	-	-	-	-	-
BAT IXa/b	-	-	-	-	-
BAT X	-	-	-	-	-
Summe	215	174	80,9	41	19,1
Arbeiter/innen	20	19	95,0	1	5,0
Sonstige*	33	29	87,9	4	12,1
Gesamt	268	222	82,8	46	17,2

* Zeithilfen, Fixbezüge, Honorare usw.

Tabelle 01: Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

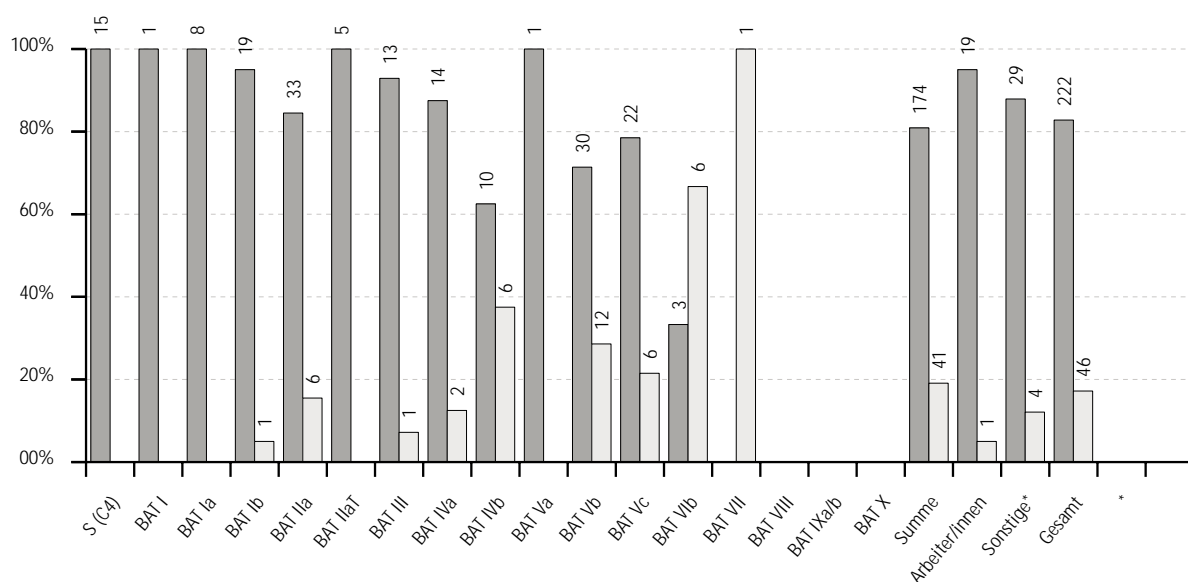


Diagramm 01-1 zu Tabelle 01: Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

■ Männer ■ Frauen

Frauenanteil nach Vertragsart

Vertragsart	Insgesamt	davon		Männer		davon		Frauen	
		Absolut	= (%)	dav. Teilzeit	= (%)	Absolut	= (%)	dav. Teilzeit	= (%)
befristet	86	74	85,8	-	-	12	14,2	1	1,2
unbefristet	182	148	81,4	-	-	34	18,6	10	29,4
Gesamt	268	222	82,8			46	17,2	11	23,9

Tabelle 02: Frauenanteil nach Vertragsart

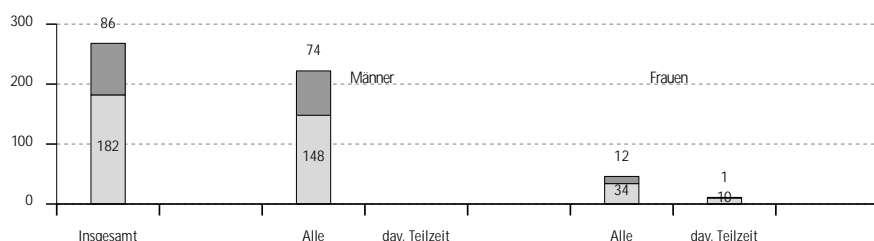


Diagramm 02-1 zu Tabelle 02:
Frauenanteil nach Vertragsart

■ befristet
■ unbefristet

Frauenanteil in Führungspositionen

Art der Führungsaufgabe	Insgesamt	davon		Männer		davon		Frauen	
		Absolut	= (%)			Absolut	= (%)		
Vorstand/Geschäftsführung	-	-	-			-	-		
Institutsleitung/C4	6	6	100,0			-	-		
Abteilungs-, Gruppen-, Projektleitung*	-	-	-			-	-		
Gesamt	6	6	100,0			-	-		

mit Personalverantwortung für Mitarbeiter/innen

Tabelle 03: Frauenanteil in Führungspositionen

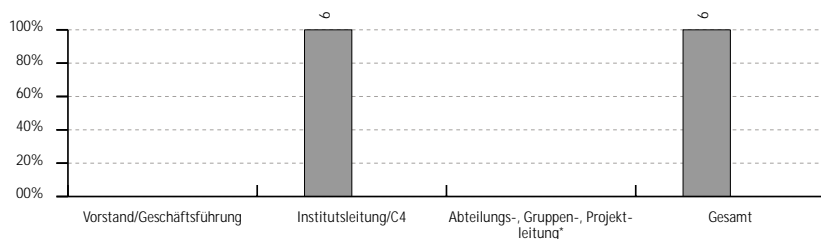


Diagramm 03-1 zu Tabelle 03:
Frauenanteil in
Führungspositionen

■ Männer
■ Frauen

Frauenanteil im Bereich der Nachwuchsförderung

Bereich	Insgesamt	davon		Männer		davon		Frauen	
		Absolut	= (%)			Absolut	= (%)		
Nachwuchswissenschaftler/innen	24	19	79,2			5	20,8		
Doktorand/inn/en	47	44	93,7			3	6,3		
Diplomand/inn/en	17	13	76,4			4	23,6		
Auszubildende	23	21	91,4			2	8,7		
Gesamt	111	97	87,4			14	12,6		

Tabelle 04: Frauenanteil im Bereich der Nachwuchsförderung

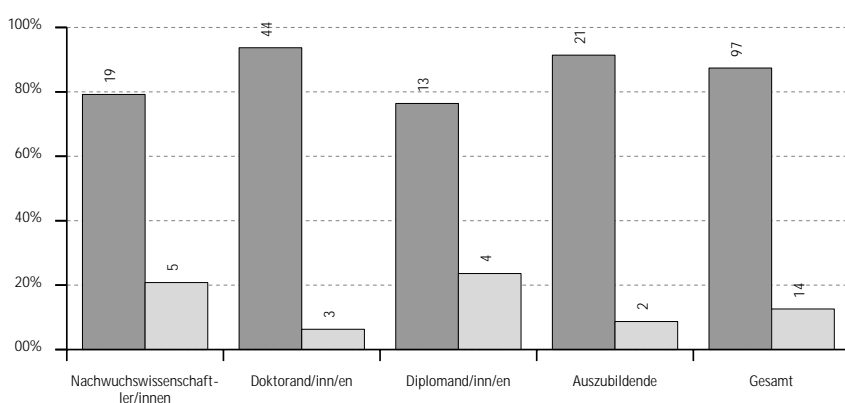


Diagramm 04-1 zu Tabelle 04:
Frauenanteil im Bereich der
Nachwuchsförderung

■ Männer
■ Frauen

MPI für Limnologie (MPG)

Adresse:	August-Thienemann-Str. 2, D-24306 Plön
Standorte:	Plön, Manaus (Brasilien)
Rechtsform:	Nichtselbstständige Einrichtung der Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V.
Größe:	93 Mitarbeiter/innen
Forschungsschwerpunkte:	Ökophysiologie, Evolutionsökologie, Tropenökologie
Internet-Adresse:	www.mpil-ploen.mpg.de

Für die Gleichstellungspolitik der Einrichtung zuständige Institution/Ansprechpartner/in:

Lore Janke

Telefon: 0 45 22/7 63-242

Fax: 0 45 22/7 63-310

e-mail: anke@mpil-ploen.mpg.de

Arbeitskreise, Gremien, Initiativen zur Chancengleichheit:

MPG-internes Treffen aller Frauenbeauftragten, Arbeitskreis im Ministerium für Justiz, Frauen...

Personalentwicklung und Qualifizierung:

Arbeitsplatzspezifische Weiterbildung

Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben:

Familienservice der MPG, regionale Informationen für Eltern durch die Frauenbeauftragte

Arbeitszeit:

Gleitzeit und Teilzeit, Elternurlaub

Organisationskultur/partnerschaftliches Verhalten:

E-mail-Netz für Frauen im Hause

Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

Wertigkeiten	Insgesamt	davon		Männer		davon Frauen		dav. Teilzeit	= (%)
		Absolut	= (%)	dav. Teilzeit	= (%)	Absolut	= (%)		
S (C4)	2	2	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
BAT I (C3)	2	2	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
BAT Ia	1	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
BAT Ib	4	3	75,0	0	0,0	1	25,0	1	100,0
BAT IIa	25	16	64,0	10	62,5	9	36,0	7	77,8
BAT IIaT	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
BAT III	1	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
BAT IVa	2	2	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
BAT IVb	7	2	28,6	0	0,0	5	71,4	2	40,0
BAT Va	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
BAT Vb	3	1	33,0	0	0,0	2	66,0	0	0,0
BAT Vc	14	1	7,1	0	0,0	13	92,9	6	46,1
BAT VIb	6	1	16,7	0	0,0	5	83,3	4	80,0
BAT VII	5	1	20,0	1	100,0	4	80,0	0	0,0
BAT VIII	1	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
BAT IXa/b	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
BAT X	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Summe	73	33	45,2	11	33,0	40	54,8	21	52,5
Arbeiter/innen	6	3	50,0	0	0,0	3	50,0	0	0,0
Pauschalvergütungen	14	5	35,7	11		9	64,3		40,4
Gesamt	93	41	44,0		26,8	52	55,9	21	

Tabelle 01: Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

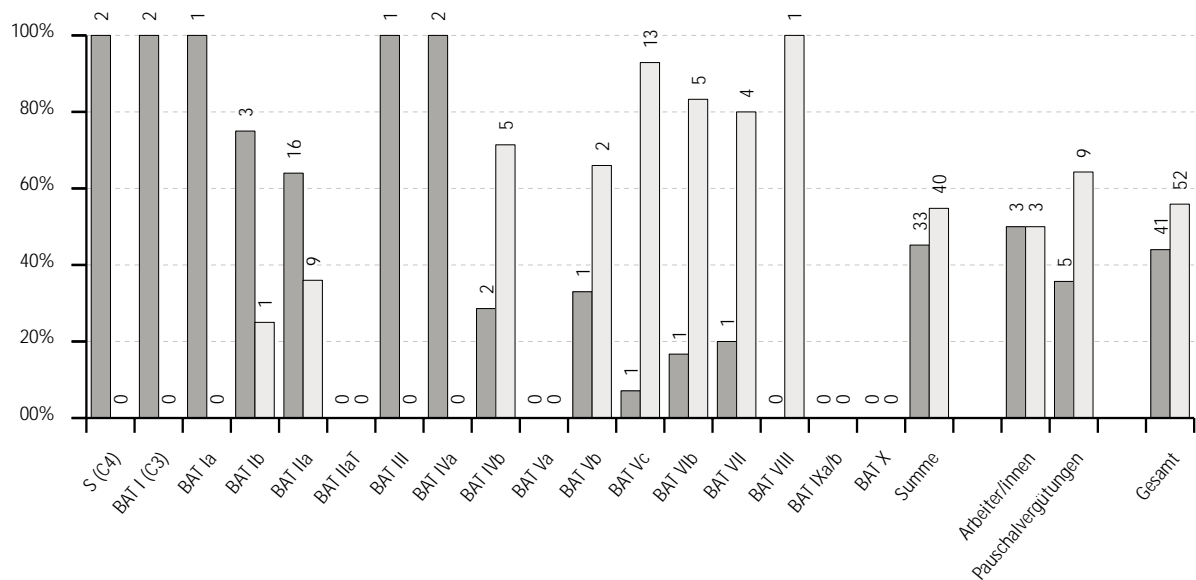


Diagramm 01-1 zu Tabelle 01: Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

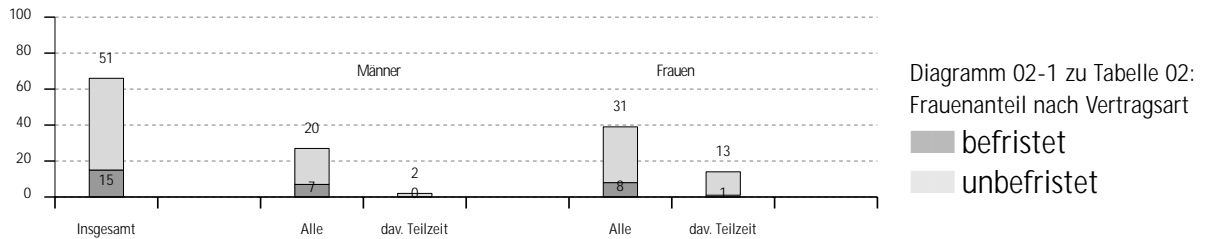
■ Männer

■ Frauen

Frauenanteil nach Vertragsart

Vertragsart	Insgesamt	davon		Männer		davon		Frauen	
		Absolut	= (%)	dav. Teilzeit	= (%)	Absolut	= (%)	dav. Teilzeit	= (%)
befristet	15	7	46,7	0	0,0	8	53,3	1	12,5
unbefristet	51	20	39,2	2	10,0	31	60,8	13	41,9
Gesamt	66	27	40,9	2	13,0	39	59,1	14	35,9

Tabelle 02: Frauenanteil nach Vertragsart

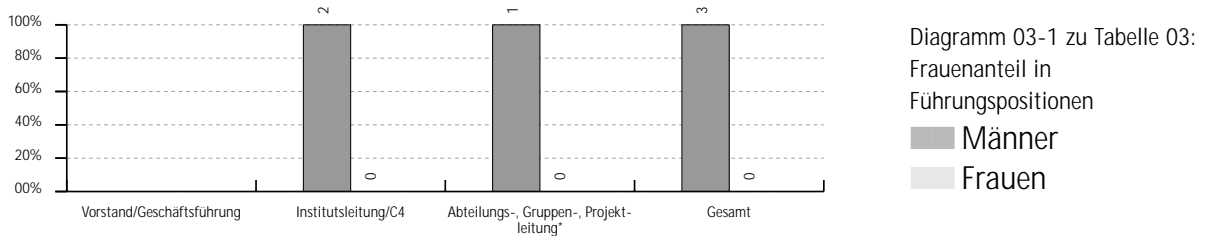


Frauenanteil in Führungspositionen

Art der Führungsaufgabe	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
Vorstand/Geschäftsführung					
Institutsleitung/C4	2	2	100,0	0	0,0
Abteilungs-, Gruppen-, Projektleitung*	1	1	100,0	0	0,0
Gesamt	3	3	100,0	0	0,0

mit Personalverantwortung für Mitarbeiter/innen

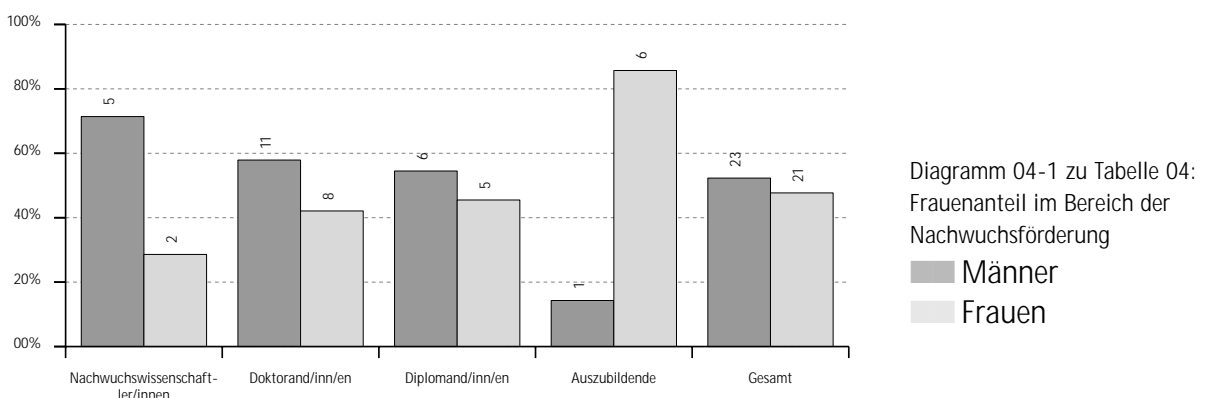
Tabelle 03: Frauenanteil in Führungspositionen



Frauenanteil im Bereich der Nachwuchsförderung

Bereich	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
Nachwuchswissenschaftler/innen	7	5	71,4	2	28,6
Doktorand/inn/en	19	11	57,9	8	42,1
Diplomand/inn/en	11	6	54,5	5	45,5
Auszubildende	7	1	14,3	6	85,7
Gesamt	44	23	52,3	21	47,7

Tabelle 04: Frauenanteil im Bereich der Nachwuchsförderung



Max-Planck-Projektgruppe „Recht der Gemeinschaftsgüter“ (MPG)

Adresse:	Poppelsdorfer Allee 45, D-53115 Bonn
Standort:	Bonn
Rechtsform:	Nichtselbstständige Einrichtung der Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e. V. (MPG)
Größe:	Ende 2000 waren 39 Mitarbeiter/innen (einschließlich der Drittmittelbeschäftigten) in der Projektgruppe tätig, darunter 20 Wissenschaftler/innen; 2 Gastwissenschaftler/innen, sechs Stipendiat/inn/en, vier Doktorand/inn/en und 13 Studentische Hilfskräfte.
Forschungsschwerpunkte:	Gemeinschaftsgüter: Recht, Politik und Ökonomie
Internet-Adresse:	www.mpp-rdg.mpg.de/

Für die Gleichstellungspolitik der Einrichtung zuständige Institution/Ansprechpartner/in:

- für den Bereich Wissenschaft: Dr. Tanja Börzel
 - für den nichtwissenschaftlichen Bereich: Gabi Scherer
- Tel.: 02 28/9 14 16-46, -24
 Fax: 02 28/9 14 16-55
 e-mail: boerzel@mpp-rdg.mpg.de, scherer@mpp-rdg.mpg.de

Arbeitskreise, Gremien, Initiativen zur Chancengleichheit:

MPG-internes Treffen aller Gleichstellungsbeauftragten

Personalbeschaffung und Stellenbesetzung:

Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten bei Ausschreibung und Stellenbesetzung.

Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben:

Familienservice

Arbeitszeit:

Flexible Arbeitszeiten auch für Führungskräfte, Teilzeitjobs für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Erziehungsurlaub

Steuerungsinstrumente in der Organisationsentwicklung:

Fortbildung auch während des Erziehungsurlaubs

Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

Wertigkeiten	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
S (C4)	2	1	50,0	1	50,0
BAT I					
BAT Ia					
BAT Ib					
BAT IIa	20	14	70,0	6	30,0
BAT IIaT					
BAT III					
BAT IVa	1			1	100,0
BAT IVb					
BAT Va					
BAT Vb	5			5	100,0
BAT Vc	6	3	50,0	3	50,0
BAT Vlb	2	1	50,0	1	50,0
BAT VII	1			1	100,0
BAT VIII	2	1	50,0	1	50,0
BAT IXa/b					
BAT X					
Summe					
Arbeiter/innen Pauschalvergütungen	2	1	50,0	1	50,0
Gesamt	41	21	51,0	20	49,0

Tabelle 01: Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

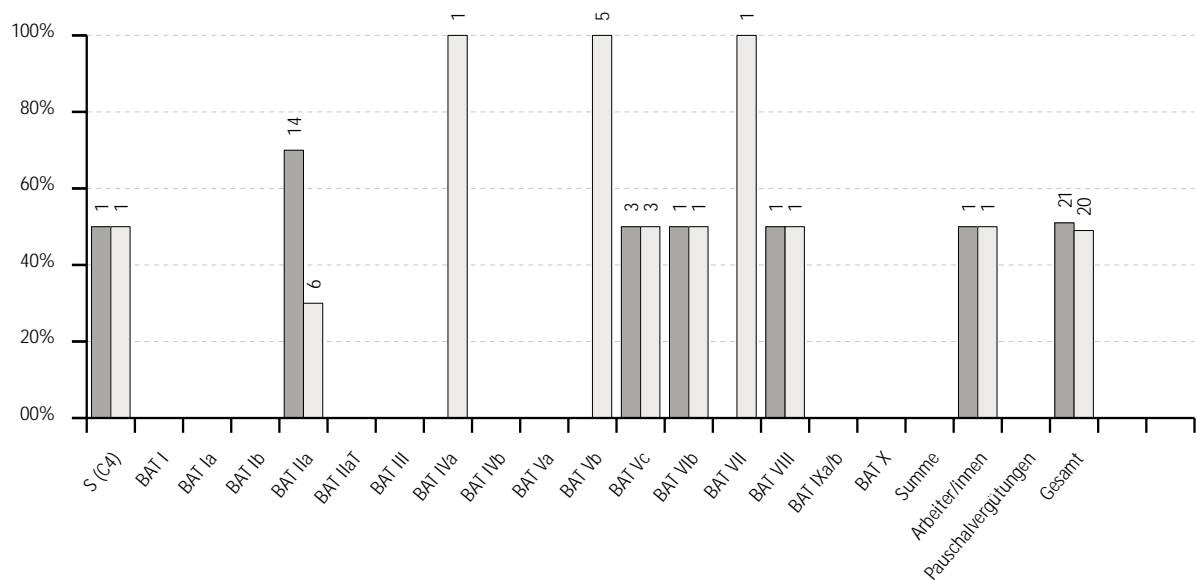


Diagramm 01-1 zu Tabelle 01: Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

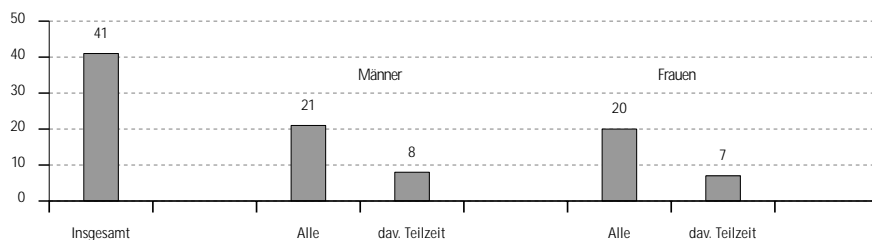
■ Männer

■ Frauen

Frauenanteil nach Vertragsart

Vertragsart	Insgesamt	davon		Männer		davon		Frauen	
		Absolut	= (%)	dav. Teilzeit	= (%)	Absolut	= (%)	dav. Teilzeit	= (%)
befristet	41	21	51,0	8	38,0	20	49,0	7	35,0
unbefristet									
Gesamt	41	21	51,0	8	38,0	20	49,0	7	35,0

Tabelle 02: Frauenanteil nach Vertragsart

Diagramm 02-1 zu Tabelle 02:
Frauenanteil nach Vertragsart

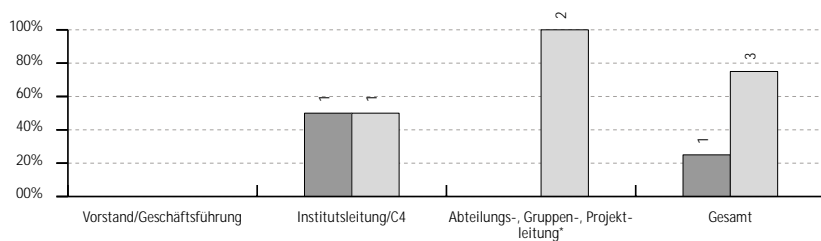
■ befristet
■ unbefristet

Frauenanteil in Führungspositionen

Art der Führungsaufgabe	Insgesamt	davon		Männer		davon		Frauen	
		Absolut	= (%)		= (%)	Absolut	= (%)		= (%)
Vorstand/Geschäftsführung									
Institutsleitung/C4	2	1	50,0			1	50,0		
Abteilungs-, Gruppen-, Projektleitung*	2					2	100,0		
Gesamt	4	1	25,0			3	75,0		

mit Personalverantwortung für Mitarbeiter/innen

Tabelle 03: Frauenanteil in Führungspositionen

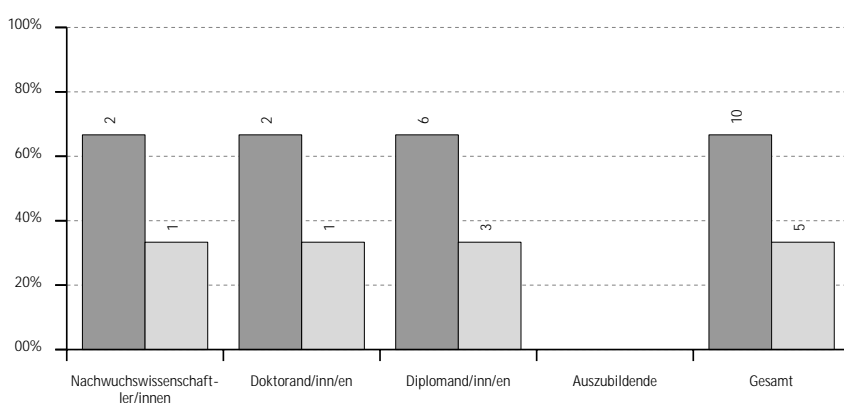
Diagramm 03-1 zu Tabelle 03:
Frauenanteil in
Führungspositionen

■ Männer
■ Frauen

Frauenanteil im Bereich der Nachwuchsförderung

Bereich	Insgesamt	davon		Männer		davon		Frauen	
		Absolut	= (%)		= (%)	Absolut	= (%)		= (%)
Nachwuchswissenschaftler/innen	3	2	66,7			1	33,3		
Doktorand/inn/en	3	2	66,7			1	33,3		
Diplomand/inn/en	9	6	66,7			3	33,3		
Auszubildende									
Gesamt	15	10	66,7			5	33,3		

Tabelle 04: Frauenanteil im Bereich der Nachwuchsförderung

Diagramm 04-1 zu Tabelle 04:
Frauenanteil im Bereich der
Nachwuchsförderung

■ Männer
■ Frauen

Fraunhofer Gesellschaft (FhG)

Fraunhofer-Gesellschaft (FhG)

Adresse:	Leonrodstr. 54, D-80636 München
Standorte:	56 Einrichtungen in der gesamten Bundesrepublik
Rechtsform:	Eingetragener Verein
Größe:	Rund 9000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; jährliches Forschungsvolumen rund 900 Millionen Euro
Forschungsschwerpunkte:	Werkstofftechnik, Bauteilverhalten, Produktionstechnik, Fertigungstechnologie, Informations- und Kommunikationstechnik, Mikroelektronik, Mikrosystemtechnik, Sensorsysteme, Prüftechnik, Verfahrenstechnik, Energie- und Bautechnik, Umwelt- und Gesundheitsforschung, Technisch-Ökonomische Studien, Informationsvermittlung
Internet-Adresse:	www.fhg.de

Für die Gleichstellungspolitik der Einrichtung zuständige Institution/Ansprechpartner/in:

Katharina Sauter, Personalentwicklung, Zentrale München

Telefon: 089/12 05-489

Fax: 089/12 05-721

e-mail: sauter@zv.fhg.de

Arbeitskreise, Gremien, Initiativen zur Chancengleichheit:

Gleichstellungsbeauftragte, Personalentwicklungskoordinatoren, Ausbildungsbeauftragte in den Instituten/ Initiativen: Programm für Doktorandinnen, ein Institut mit dem Audit „Beruf & Familie“, zwei Institute mit TOTAL-EQUALITY-Science Award-Bewerbungen, Kindertagesstätte in Stuttgart, Forschungsprojekt „Wissenschaft als Beruf“, Pilotprojekt Mentoring in fünf Instituten, Beteiligung an der Frauenmesse, Mädchenpraktika in verschiedenen Instituten, Führungstraining für Frauen, spezielle Frauenseminare, Vernetzung von Sekretärinnen, Cross-Mentoring-Programm in der Zentrale München

Personalbeschaffung und Stellenbesetzung:

Stellenausschreibungen in Presse, Internet, Arbeitsamt, Hochschulen, Kontaktbörsen/weibliche Bewerberinnen werden entsprechend ihrer Bewerberquote zu Bewerbungsgesprächen eingeladen/Beteiligung an Stellenbesetzungen je nach institutsinterner Vereinbarung durch Institutsleitung, Gleichstellungsbeauftragte, Personalentwicklungs Koordinatorin, Ausbildungsbeauftragter, Institutsleitungsausschuss, Verwaltungsleitung, Abteilungsleitung, Gruppenleitung, Betriebsrat

Personalentwicklung und Qualifizierung:

Breit gefächertes Fortbildungsangebot zur Weiterentwicklung der Fach-, Methoden- und Führungskompetenz für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, spezielle Personalentwicklungskonzepte in einzelnen Instituten; institutsübergreifende Personalentwicklungskonzepte wie Mitarbeitergespräch, Mitarbeiterbefragung, Führungsakademie, Handlungshilfen zur Personalführung, Chancengleichheit, Persönlichkeitsentwicklung, Projektmanagement und Kommunikation. Jedes Institut verfügt über eine Personalentwicklungskoordinatorin; die Zentrale verfügt über die Abteilung Personalentwicklung

Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben:

Moderne Regelungen der flexiblen Arbeitszeit, Möglichkeit zur Teilzeitarbeit auch für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Möglichkeit zu Sabbaticals, Kindertagesstätte, Gesamtbetriebsvereinbarung zur alternierenden häuslichen Arbeitszeit

Arbeitszeit:

Flexible Gleitzeitregelungen in den Instituten

Steuerungsinstrumente in der Organisationsentwicklung:

Die Fraunhofer-Gesellschaft muß sich in einer Zeit wachsenden Wettbewerbs um exzellente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehr denn je um ein attraktives Arbeitsumfeld kümmern. Ein wesentliches Element ist eine leistungs- und marktorientierte Vergütung, aber darüber hinaus sind auch weitere Faktoren von wesentlicher Bedeutung, wie zum Beispiel die soziale Kompetenz der Führungskräfte, die zur Verfügung stehende Infrastruktur bis hin zu adäquaten internen Informations- und Kommunikationsprozessen.

In einer von externen Beratern begleiteten Mitarbeiterbefragung aller Fh-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf der Basis eines standardisierten Fragebogens soll deren Zufriedenheit am Arbeitsplatz anonym erfaßt und Maßnahmen zur weiteren Steigerung der Motivation eingeleitet werden. Diese Befragung hat zum Ziel, den Ist-Zustand der Mitarbeiterzufriedenheit und das Führungsverhalten der Vorgesetzten zu messen. Hierdurch wird erstmals einheitliches Datenmaterial für die Fraunhofer-Gesellschaft erhoben. Basierend auf diesem Material fördert die Mitarbeiterbefragung die Auseinandersetzung über die Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten und über die Informations- und Kommunikationsprozesse auf allen Mitarbeitererebenen. Damit wird die Fraunhofer-Kultur weiterentwickelt. Die Befragung, Auswertung und Analyse der Ergebnisse sind allerdings nur der erste Schritt. Danach gilt es, Maßnahmen zu vereinbaren und umzusetzen. Die eventuell dann notwendig werdenden Maßnahmebündel sind individuell auf die jeweiligen Organisationseinheiten abzustimmen, wobei es sich zum Beispiel um die Weiterqualifizierung von Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Einführung abgestimmter Kommunikationsprozesse oder um die Umgestaltung von Arbeitsplätzen handeln kann. Im Jahre 2003 legt der Vorstand einen Bericht über die Erfahrungen mit der Mitarbeiterbefragung als Instrument der Organisationsentwicklung vor. Auf der Basis dieses Berichts wird über einen zweiten Zyklus der Mitarbeiterbefragung entschieden.

Organisationskultur/partnerschaftliches Verhalten:

Die wissenschaftliche, unternehmerische und soziale Kompetenz der Mitarbeiter bestimmt Qualität und Leistungsfähigkeit der Fraunhofer-Gesellschaft im Innovationswettbewerb. Für die Prospektion zukünftiger Technologien wird ein hohes Maß innovativer Kreativität im Rahmen der anwendungsorientierten, strategischen Grundlagenforschung erwartet. Durch Pflege immer wieder neuen wissenschaftlichen Nachwuchses reichern die Institute die vorhandene Erfahrung um anderes Wissen, Unbefangenheit und zusätzliche Kreativität an. Gleichgewichtig hierzu verpflichtet unternehmerisches Handeln jede Wissenschaftlerin der Fraunhofer-Gesellschaft dazu, ihre wissenschaftliche Tätigkeit immer wieder am Kundenbedarf zu reflektieren: Es gilt, Anwendbarkeit und Nutzen der Ergebnisse für Auftrag- und Projektgeber zu prüfen und die Forschung so auszurichten, dass alle Chancen zu ihrer Vermarktung genutzt werden.

Um ihre Fähigkeiten voll einsetzen und entwickeln zu können, benötigen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beträchtliche Spielräume zur Selbstorganisation. Zugleich sind ausgeprägte Kommunikations- und Teamfähigkeit Voraussetzungen für die arbeitsteilige und häufig interdisziplinäre Zusammenarbeit in den Projekten.

Frauen in männlich dominierten Bereichen:

Der durchschnittliche Anteil an Wissenschaftlerinnen und Ingenieurinnen liegt im Jahre 2000 bei 12,1 Prozent, im Führungsbereich im BAT I-Bereich 4,1 Prozent und im BAT Ia-Bereich 7,2 Prozent.

Schriftliches Informationsmaterial:

Broschüre Chancengleichheit, Stand März 2000

Internet-Adresse für Informationen zur Chancengleichheitspolitik:

www.fraunhofer.de/german/jobs/women/index.html

Umsetzungsbeispiele aus den Fraunhofer-Instituten

Frauen sind in technischen Berufen noch immer unterrepräsentiert. Der Anteil der Absolventinnen im Informatikstudium liegt in Deutschland bei 12 Prozent. In den „harten“ Fachbereichen wie Physik und Maschinenbau, die den Ruf haben, besonders schwierig und abstrakt zu sein, studieren und arbeiten noch weniger Frauen. Entsprechend liegt der Anteil von Wissenschaftlerinnen je nach Spezialgebiet der 48 Fraunhofer-Institute zwischen 0 und 37,2 Prozent, im Durchschnitt bei 12,1 Prozent. Unterstützende Maßnahmen von Hochschulen und Forschungseinrichtungen greifen nur langsam. Trotzdem lässt sich, wie das Fraunhofer-Institut für Experimentelles Software Engineering IESE zeigt, auch in Bereichen, in denen Frauen an der Hochschule nicht stark vertreten sind, der Anteil an Forscherinnen in den Instituten erhöhen.

Warum das IESE ein attraktiver Arbeitsplatz für Frauen ist, begründet Dr. Barbara Paech mit der weltoffenen Atmosphäre und den flachen Hierarchien: „Vieles ist in Bewegung und für Wissenschaftlerinnen eröffnen sich zahlreiche Möglichkeiten. Mein Aufgabenspektrum ist sehr abwechslungsreich“, berichtet sie. Vor zweieinhalb Jahren habilitierte die Informatikerin an der Technischen Universität München. Inzwischen leitet sie die Abteilung „Gestaltung und Entwicklung qualitativ hochwertiger Software“ und gibt Vorlesungen und Seminare.

Ob in Autos, Banken oder Raumstationen, Software muss enorme Datenmengen verarbeiten und komplexe Vorgänge zuverlässig steuern. Die Unterstützung von Firmen bei der Entwicklung solcher Programme gehört zum Aufgabengebiet von Barbara Paech und Ulrike Becker-Kornstaedt. Das erfordert Fingerspitzengefühl im Umgang mit Kunden, kleinen und mittelständischen Unternehmen sowie großen Partnern, wie DaimlerChrysler, Bosch oder Telekom. „Wir stimmen uns mit unseren Auftraggebern ab und besprechen, wie sie ihre Entwicklungsprozesse verbessern können. Gleichzeitig überlegen wir, welche Erfahrungen aus einem Projekt auch für andere Bereiche einsetzbar sind. Wir nennen dieses Vorgehen 'Experience Factory'“, erläutern die Wissenschaftlerinnen.

Dieses Verfahren übertragen die Informatikerinnen auch auf das „Mentoring-Programm“, eines der Instrumente zur Personalentwicklung in der Fraunhofer-Gesellschaft: Eine Führungskraft, die Mentorin, und eine Nachwuchswissenschaftlerin, die Mentee, treffen sich während eines Zeitraums von eineinhalb Jahren mit dem Ziel, die Mentee im männerdominierten Umfeld zu unterstützen und gegenseitig von den Erfahrungen zu profitieren. Barbara Paech ist Mentorin: „Einmal im Monat treffe ich mich mit meiner Mentee und wir sprechen über ihre Anliegen. Die Erfahrungen mit dem Mentoring setzen wir auch in anderen Bereichen ein. Das IESE expandiert stark und wir erarbeiten derzeit ein systematisches Vorgehen, um neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu integrieren, indem wir ihnen eine Mentorin oder einen Mentor zur Seite stellen.“

„Die Erfahrung zeigt, dass Frauen in Führungspositionen als Vorbild für ihre Kolleginnen und für Studien- und Berufsanfängerinnen dienen“, erklärt Ulrike Becker-Kornstaedt. Im Studium fehlen solche Ansprechpartnerinnen: „Ich war fast nur von Männern umgeben. Es sind andere Umgangsformen. Man spürt, dass man als Frau nicht in das Bild passt. Informatikerinnen an der Uni sind exotisch, viele brechen das Studium ab.“ Deswegen hat Ulrike Becker-Kornstaedt in Schulprojekten Mädchen für das Informatikstudium motiviert. „Es ist erstaunlich, die Schülerinnen ziehen sich zurück, sobald Jungs dabei sind, die alles, was mit Technik zu tun hat, an sich reißen. In Mädchengruppen dagegen sind sie engagiert dabei.“

Mädchen und Technik passen zusammen

Immer mehr Forschungseinrichtungen, so auch zahlreiche Fraunhofer-Institute, bieten Schnupper-Praktika für 12- bis 15-jährige Schülerinnen an. Die Mädchen erhalten Einblick in Labors und nehmen an spannenden Versuchen teil, etwa der Herstellung von Wafern am Fraunhofer-Institut für Zuverlässigkeit und Mikrointegration IZM. Barbara Paech betont, wie wichtig es ist, frühzeitig Interesse für technische und ingenieurwissenschaftliche Berufsfelder zu wecken. „Wenn die Berufswahl ansteht, ist es häufig schon zu spät.“ Je weiter im Ausbildungsweg und je höher die Hierarchiestufe im Beruf, desto größer klappt die Lücke an Frauen. Wo sind sie geblieben? Das Forschungsprojekt „Wissenschaft als Beruf“ des Instituts für Soziologie der Universität München hat die Situation der Forscherinnen in elf Fraunhofer-Instituten untersucht. Die Ergebnisse sind ernüchternd. Die Wissenschaftlerinnen haben häufiger als ihre Kollegen nur befristete Verträge und sind auf der informellen Ebene weniger eingebunden. Promovierte Frauen fühlen sich schlechter betreut und sehen ihre Zukunft pessimistischer als Männer.

Die Fraunhofer-Gesellschaft setzt diesem Dilemma die Initiative „Chancengleichheit“ als wichtiges Element der Personalpolitik entgegen. Neben den Mentoring-Programmen und Mädchenpraktika können die Institute aus einem Pool von Angeboten schöpfen: Option auf Teilzeitarbeit für Männer und Frauen, Kinderbetreuung, Stipendien für Doktorandinnen sowie Führungstraining für Frauen.

Gleiche Spielregeln für Frauen und Männer

Fördermaßnahmen alleine schaffen keine Chancengleichheit. Gleichberechtigung bedeutet auch, Männern die Chance auf ein stärkeres Engagement in der Familie einzuräumen, damit sie gemeinsam mit den Partnerinnen Beruf und Familie verbinden können. „Erziehungsurlaub und Teilzeitarbeit sollte auch für Männer selbstverständlich werden“, fordert Ulrike Becker-Kornstaedt. „Einem Bekannten von mir wurde zwar Teilzeitarbeit genehmigt, aber sein Chef wollte ihm keine anspruchsvollen Aufgaben mehr übertragen.“ Barbara Paech hat „zum Glück“ einen Mann, der sich gerne um ihre zwei Kinder kümmert: „Wir waren abwechselnd ein halbes Jahr zu Hause und konnten danach beide Teilzeit durchsetzen. Mein Mann wurde jedoch bei den Gehaltsrunden nicht berücksichtigt. Ein Nachteil, den Frauen auch in Kauf nehmen müssen.“ Gleiche Chancen für Frauen und Männer bedeuten auch gleiche Bedingungen, unbequeme Aspekte eingeschlossen.

„Wer das Potenzial von Frauen vernachlässigt, wird im Wettbewerb bestraft“, meint Dr. Dirk Meints Polter, Personalvorstand der Fraunhofer-Gesellschaft. Er setzt sich dafür ein, „den Anteil der Frauen auf den Feldern zu stärken, auf denen sie noch schwach vertreten sind“. Zwar hat sich in den vergangenen zehn Jahren der Wissenschaftlerinnenanteil mehr als verdoppelt, aber er bleibt noch deutlich hinter den Erwartungen zurück.

Dabei ist viel Potenzial vorhanden: hochqualifizierte Frauen, motivierte Studentinnen und technisch interessierte Schülerinnen. Sie sind am Zug.

Auszug aus Fraunhofer Magazin 1.2001

Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

Wertigkeiten	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
S(C 4)	58	58	100,0	0	0,0
A16 BAT I	240	230	95,8	10	4,2
A15 BAT Ia	517	480	92,8	37	7,2
A14 BAT Ib	1090	964	88,4	126	11,6
A13h BAT IIa	1563	1317	84,3	246	15,7
A13g BAT IIaT	0	0	0,0	0	0,0
A12 BAT III	308	237	77,0	71	23,1
A11 BAT IVa	326	228	69,9	98	30,1
A10 BAT IVb	588	292	49,7	296	50,3
BAT Va	12	9	75,0	3	25,0
A9g BAT Vb	547	194	35,5	353	64,5
A9m/A8 BAT Vc	297	79	26,6	218	73,4
A7 BAT VIb	327	65	19,9	262	80,1
A6 BAT VII	93	13	14,0	80	86,0
A5 BAT VIII	17	4	23,5	13	76,5
A4-A2 BAT IXa/b					
A1 BAT X					
Summe	5983	4170	69,7	1813	30,3
Arbeiter/innen	206	159	77,2	47	22,8
Pauschalvergütungen					
Gesamt	6189	4.329	69,9	1860	30,1

Tabelle 01: Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

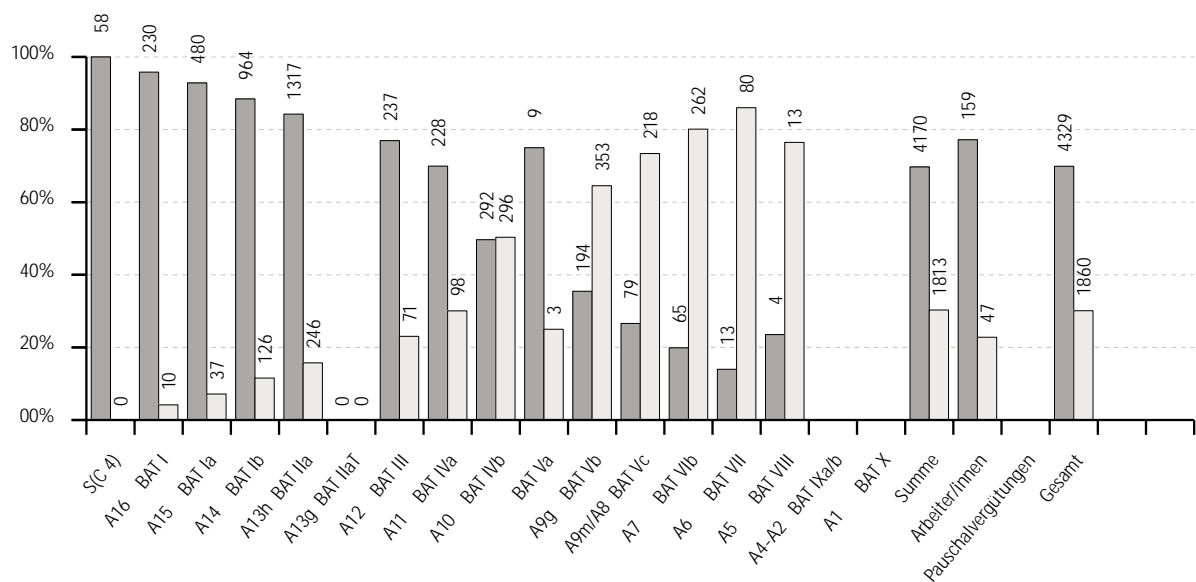


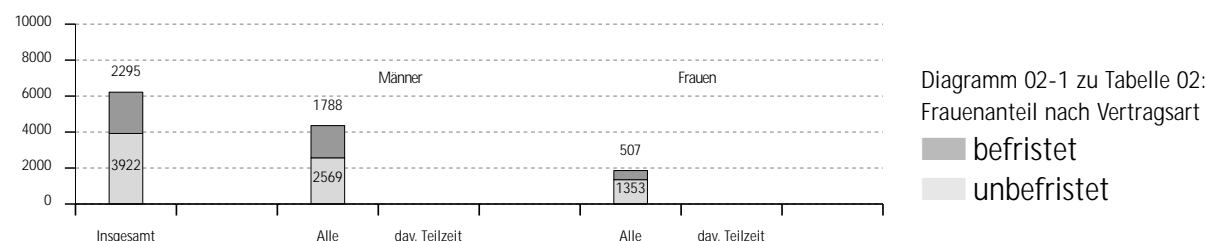
Diagramm 01-1 zu Tabelle 01: Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

■ Männer ■ Frauen

Frauenanteil nach Vertragsart

Vertragsart	Insgesamt	davon Männer		dav. Teilzeit	= (%)	davon Frauen		dav. Teilzeit	= (%)
		Absolut	= (%)			Absolut	= (%)		
befristet	2295	1788	77,9			507	22,1		
unbefristet	3922	2569	65,5			1353	34,5		
Gesamt	6217	4357	70,1	183	4,2	1860	29,9	565	30,4

Tabelle 02: Frauenanteil nach Vertragsart

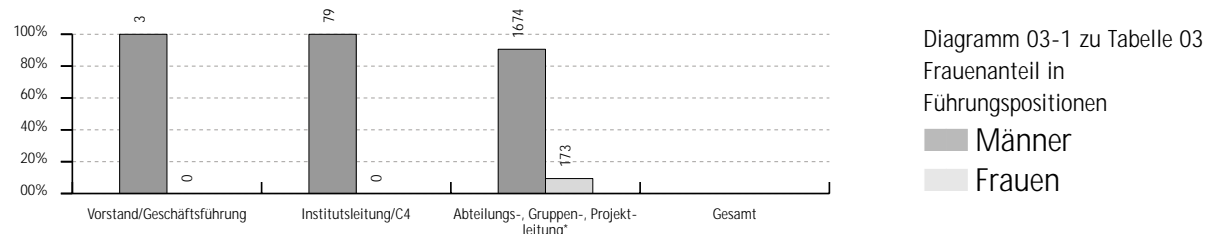


Frauenanteil in Führungspositionen

Art der Führungsaufgabe	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	= (%)
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
Vorstand/Geschäftsführung	3	3	100,0	0	0,0
Institutsleitung/C4	79	79	100,0	0	0,0
Abteilungs-, Gruppen-, Projektleitung*	1847	1674	90,6	173	9,4
Gesamt					

mit Personalverantwortung für Mitarbeiter/innen

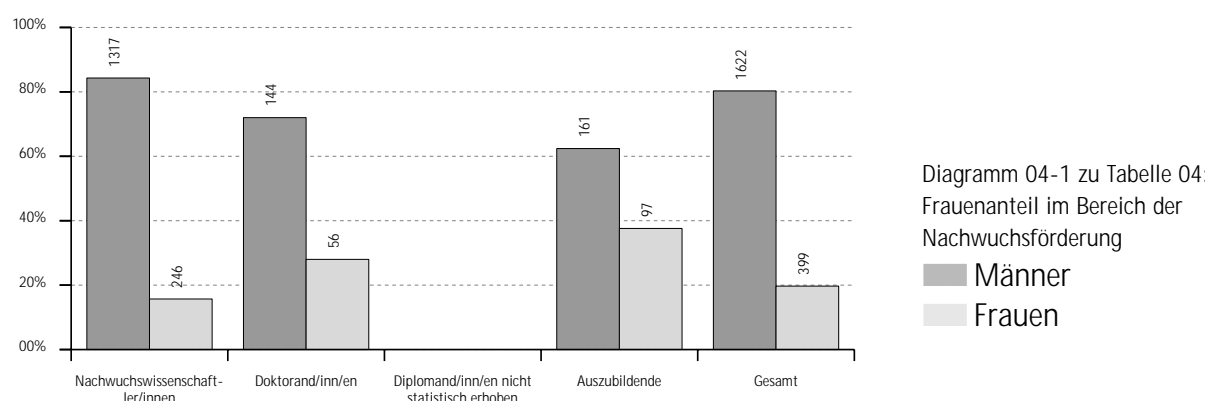
Tabelle 03: Frauenanteil in Führungspositionen



Frauenanteil im Bereich der Nachwuchsförderung

Bereich	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	= (%)
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
Nachwuchswissenschaftler/innen	1563	1317	84,3	246	15,7
Doktorand/inn/en	200	144	72,0	56	28,0
Diplomand/inn/en nicht statistisch erhoben					
Auszubildende	258	161	62,4	97	37,6
Gesamt	2021	1622	80,3	399	19,7

Tabelle 04: Frauenanteil im Bereich der Nachwuchsförderung



Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz e.V. (WGL)

Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz e.V. (WGL)

Adresse:	Hermann-Ehlers-Str. 10, D-53043 Bonn
Standorte:	Verwaltungssitz in Bonn mit Berlin-Büro
Rechtsform:	Eingetragener Verein
Größe:	Zur Zeit 78 rechtlich, wirtschaftlich und wissenschaftlich unabhängige Institute
Forschungsschwerpunkte:	Geisteswiss. und Bildungsforschung, Wirtschafts- u. Sozialwiss., Raumwiss., Lebenswiss., Mathematik, Natur- und Ingenieurwiss., Umweltwiss.
Internet-Adresse:	www.wgl.de

Für die Gleichstellungspolitik der Einrichtung zuständige Institution/Ansprechpartnerin:

Dr. Andrea Binder in der Geschäftsstelle Bonn der Leibniz-Gemeinschaft

Telefon: 02 28/30 81-52 14

Fax: 02 28/30 81-52 55

e-mail: binder@wgl.de

Arbeitskreise, Gremien, Initiativen zur Chancengleichheit:

AK-Frauen der Leibniz-Gemeinschaft; Sprecherin: Christina Süssenbach,

Telefon: 04 31/8 81 44-59

Fax: 04 31/8 58-53

e-mail: c.suessenbach@zbw.ifw-kiel.de

Bei den nachfolgenden Punkten ist zu beachten, dass es sich bei den Leibniz-Instituten um rechtlich unabhängige Forschungsinstitute handelt.

Personalbeschaffung und Stellenbesetzung:

Zum Teil Tenure-Track-Programm für Wissenschaftlerinnen

Personalentwicklung und Qualifizierung:

Weiterbildungsangebote (EDV-Schulungen, Internet-Kurse, Englisch, Rhetorik- und Selbstdarstellung)

Arbeitszeit:

Zum Teil Telearbeit, sehr flexible Handhabung der Arbeitszeiten; Angebot für Teilzeit für alle Arbeitsplätze, Ermöglichung von Teilzeit nach Babypause, erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung, Schwangerschaftsarbeitsplätze

Organisationskultur/partnerschaftliches Verhalten:

Zum Beispiel Beteiligung an Frauenworkshops und Tagungen zum Thema Chancengleichheit

Sonstiges:

- Das Fachinformationszentrum Karlsruhe (FIZ KA) ist seit Mai 2001 Träger des TOTAL E-QUALITY Prädikats.
- Das Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) hat sich an der Pilotphase für den TOTAL E-QUALITY Science Award beteiligt.

Schriftliches Informationsmaterial:

Rahmenempfehlung zur Gleichstellung von Frauen und Männern in den Instituten der WGL

Internet-Adresse für Informationen zur Chancengleichheitspolitik:

www.wgl.de/organisation/Chancengleichheit

Die Mitgliederversammlung der Leibniz-Gemeinschaft hat am 19. Oktober 1998 die Rahmenempfehlungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der WGL verabschiedet und ist damit einer Empfehlung der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) nachgekommen, eine formale Selbstbindung zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft einzugehen. Soweit die bestehenden Gleichstellungsgesetze nicht anwendbar sind, wird vorgeschlagen, Betriebsvereinbarungen auf der Grundlage der vorliegenden Rahmenempfehlung abzuschließen. Ein wichtiges Ziel der Empfehlungen ist die Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegsbedingungen für Frauen. Dabei soll eine deutliche Erhöhung des Anteils an Frauen besonders in wissenschaftlichen und Leitungspositionen angestrebt und strukturelle Benachteiligungen abgebaut werden.

Zur Überprüfung, inwieweit die Rahmenempfehlungen umgesetzt worden sind, wurde eine Leibniz-interne Umfrage durchgeführt, die ergeben hat, dass der Großteil der Institute die Empfehlungen zumindest teilweise umgesetzt hat. Fünf Institute haben die Empfehlungen vollständig umgesetzt, sechs noch gar nicht. Neueste Zahlen des BLK-Berichts zum Thema „Frauen in Führungspositionen“ zeigen, dass im Jahr 2000 nur 5,3 Prozent der Leibniz-Institute von Frauen geleitet worden sind. 7 Prozent der C4-Stellen wurden im gleichen Jahr von Frauen besetzt; 5,5 Prozent der Frauen hatten eine C3-Stelle inne. Anzumerken bleibt allerdings, dass die Leibniz-Gemeinschaft im Vergleich zu anderen Wissenschaftsorganisationen mit diesem Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal an der Spitze liegt.

Um sich für die Belange von Frauen in der Leibniz-Gemeinschaft zu engagieren, hat sich der Arbeitskreis Frauen gegründet, dem aus jeder der fünf Sektionen jeweils zwei Frauen angehören. Die Sprecherin dieses Arbeitskreises ist Christina Süssenbach (Ifw) aus Kiel (c.suessenbach@zbw.ifw-kiel.de).

Enge Kontakte werden zu entsprechenden Arbeitskreisen der anderen Wissenschaftsorganisationen (FhG, HGF, MPG) gepflegt sowie zum „Referat Frauen in Bildung und Forschung“ des BMBF, zum Kompetenzzentrum „Frauen in Wissenschaft und Forschung“ und zur Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft.

Darüber hinaus bietet ein Frauenworkshop einen jährlichen Austausch im Plenum. Dazu lädt die Leibniz-Gemeinschaft einmal im Jahr alle Gleichstellungsbeauftragten und interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Leibniz-Institute ein. Eingeladen sind ebenfalls die Ansprechpartnerinnen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), Vertreterinnen der Wissenschafts-Organisationen der Fraunhofer-Gesellschaft (FhG), der Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (HGF), der Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V. (MPG) sowie interessierte Externe. Der Workshop mit Vorträgen und Diskussion dient dem Erfahrungsaustausch der Teilnehmenden zu Themen der Chancengleichheit. Auf dem Frauenworkshop im September 2001 wurde beispielsweise die Gleichstellungsgesetzgebung des Bundes, Entgeltdiskriminierung im BAT, Positionen nicht-wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen im BAT sowie das Thema Gender Mainstreaming diskutiert.

Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

Wertigkeiten	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
Leitung	75	71	94,7	4	5,3
C4	82,85	76,85	92,8	6	7,2
C3	37	35	94,6	2	5,4
C2					
C1					
BAT I	178	169	94,9	9	5,1
BAT Ia	470	413	87,9	57	12,2
BAT Ib	1468,43	1168,08	79,6	300,35	20,5
BAT Iia	2139,16	1466,23	68,5	672,93	31,5
BAT IiaT					
BAT III					
BAT Iva					
BAT Ivb					
BAT Va					
BAT Vb					
BAT Vc					
BAT Vib					
BAT VII					
BAT VIII					
BAT Ixa/b					
BAT X					
Summe	4450,44	3399,16	76,4	1051,28	23,6
Arbeiter/innen					
PVG					
Gesamt	4450,44	3399,16	76,38	1051,28	23,62

Tabelle 01: Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

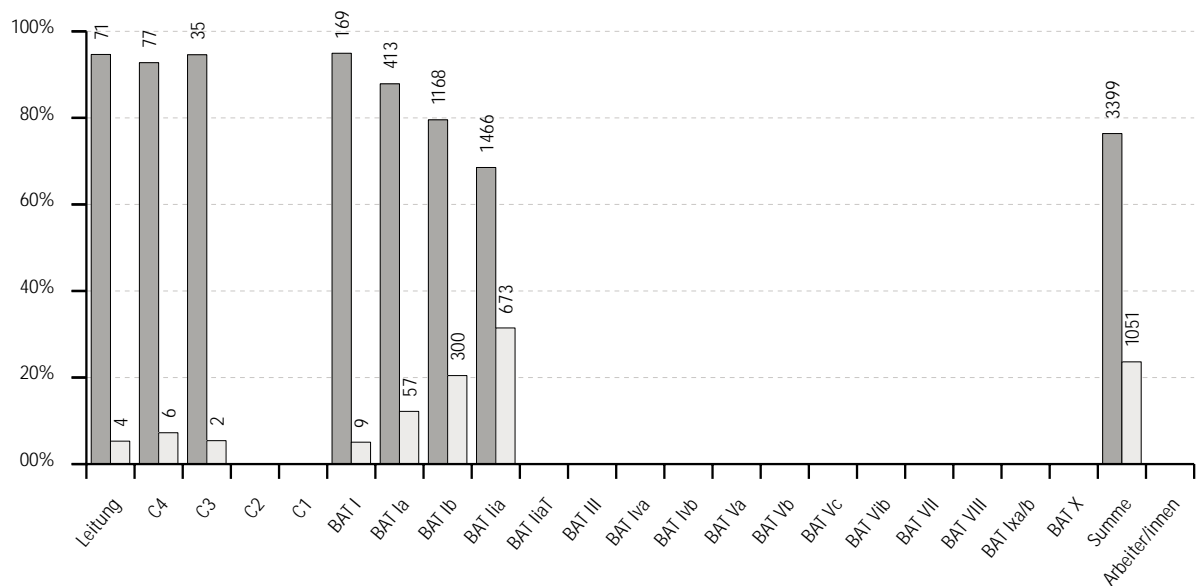


Diagramm 01-1 zu Tabelle 01: Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

■ Männer ■ Frauen

Frauenanteil in Führungspositionen

Art der Führungsaufgabe	Insgesamt	davon Männer Absolut = (%)	davon Frauen Absolut = (%)
Vorstand/Geschäftsführung	75	71 94,7	4 5,3
Institutsleitung/C4	83	77 92,8	6 7,2
Abteilungs-, Gruppen-, Projektleitung*			
Gesamt	158	148 93,6	10 6,4

mit Personalverantwortung für Mitarbeiter/innen

Tabelle 03: Frauenanteil in Führungspositionen

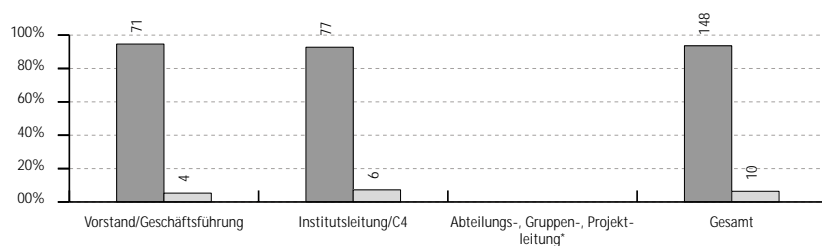


Diagramm 03-1 zu Tabelle 03:
Frauenanteil in
Führungspositionen

■ Männer
■ Frauen

Frauenanteil im Bereich der Nachwuchsförderung

Bereich	Insgesamt	davon Männer Absolut = (%)	davon Frauen Absolut = (%)
Nach Nachwuchswissenschaftler/innen	83	67 80,7	16 19,3
Doktorand/inn/en	525	323 61,5	202 38,4
Diplomand/inn/en			
Auszubildende			
Gesamt	608	390 64,1	218 35,9

Tabelle 04: Frauenanteil im Bereich der Nachwuchsförderung

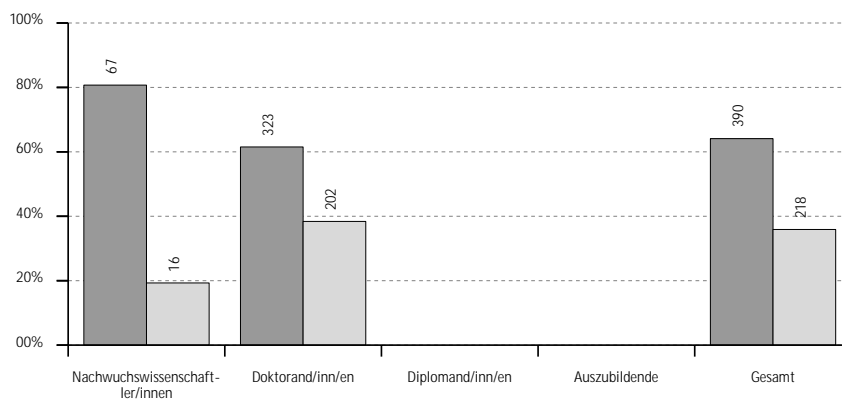


Diagramm 04-1 zu Tabelle 04:
Frauenanteil im Bereich der
Nachwuchsförderung

■ Männer
■ Frauen

Fachinformationszentrum Chemie Berlin (FCH/WGL)

Adresse: Franklinstr. 11, D-10593 Berlin
Standort: Berlin
Rechtsform: gGmbH
Größe: 86 Mitarbeiter/innen, 59 freie Mitarbeiter/innen
Gesamtetat: 12,2 Mio DM (davon 760 TDM Drittmittel)
Forschungsschwerpunkte: Informationsservice
Internet-Adresse: www.chemistry.de/
www.fiz-chemie.de

Für die Gleichstellungspolitik der Einrichtung zuständige Institution/Ansprechpartner/in:

Frau Fehrenbacher (Verwaltungsleitung)

Telefon: 030/3 99 77-120

Fax: 030/3 99 77-134

Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

Wertigkeiten	Insgesamt	davon		Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	dav. Teilzeit	= (%)	Absolut	= (%)
S (C4)	1	1	100,0	0		0	
BAT I	2	2	100,0	1	50,0	0	
BAT Ia	2	1	50,0	0		1	50,0
BAT Ib	16	14	87,5	0		2	12,5
BAT IIa	32	16	50,0	4	25,0	16	50,0
BAT IIaT	-	-		-		-	
BAT III	1	0		0		1	100,0
BAT IVa	2	0		0		2	100,0
BAT IVb	3	2	66,7	0		1	33,3
BAT Va	1	0		0		1	100,0
BAT Vb	1	0		0		1	100,0
BAT Vc	2	0		0		2	100,0
BAT VIa	2	0		0		2	100,0
BAT VIb	14	2	14,3	1	50,0	12	85,7
BAT VII	4	0		0		4	100,0
BAT VIII	-	-		-		-	
BAT X							
Summe	83	38	45,8	5	13,2	45	54,2
Arbeiter/innen Pauschalvergütungen							
Gesamt	83	38	45,8	5	13,2	45	54,2

Tabelle 01: Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

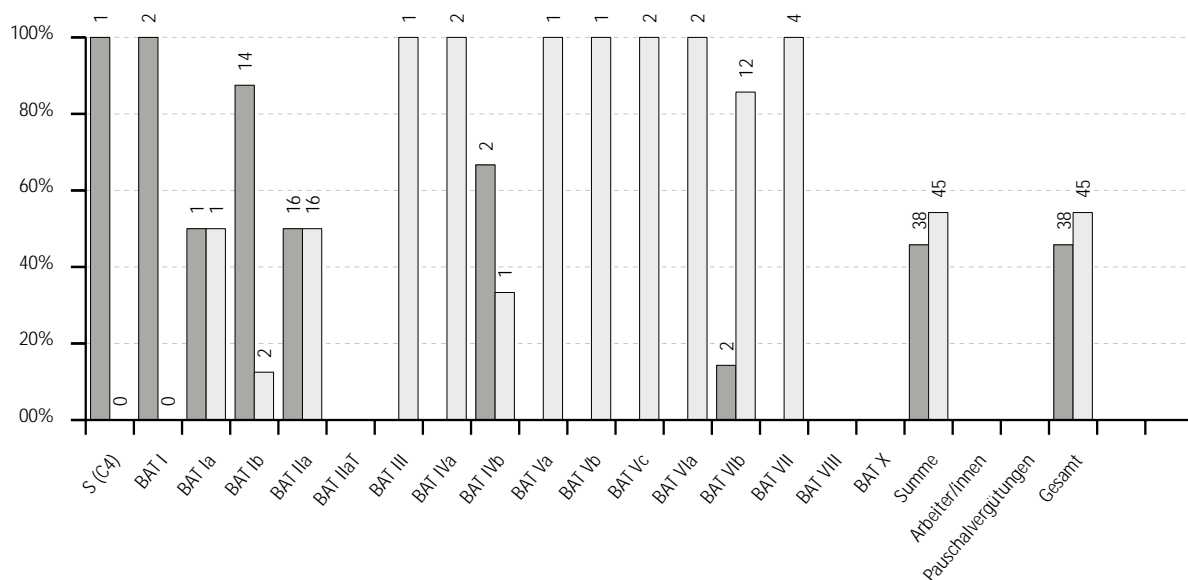


Diagramm 01-1 zu Tabelle 01: Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

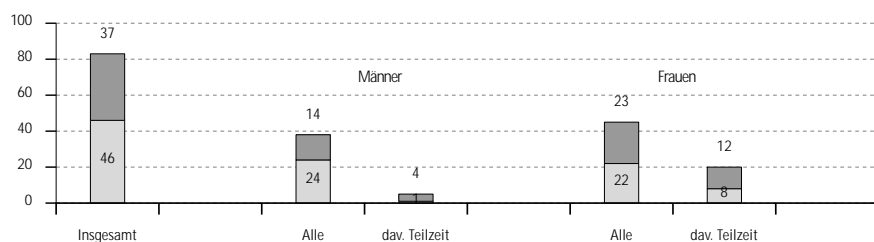
■ Männer

■ Frauen

Frauenanteil nach Vertragsart

Vertragsart	Insgesamt	davon		Männer		davon		Frauen	
		Absolut	= (%)	dav. Teilzeit	= (%)	Absolut	= (%)	dav. Teilzeit	= (%)
befristet	37	14	37,8	4	28,6	23	62,2	12	52,2
unbefristet	46	24	52,2	1	4,2	22	47,8	8	36,4
Gesamt	83	38		5	13,2	45		20	44,4

Tabelle 02: Frauenanteil nach Vertragsart

Diagramm 02-1 zu Tabelle 02:
Frauenanteil nach Vertragsart

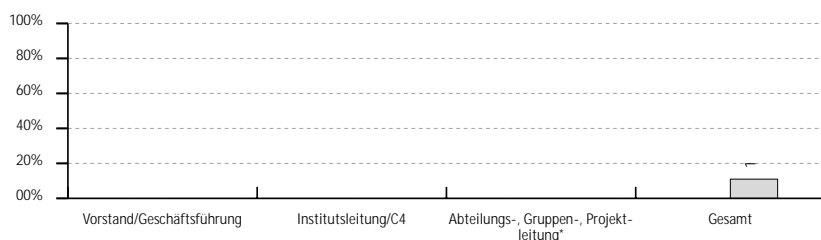
■ befristet
■ unbefristet

Frauenanteil in Führungspositionen

Art der Führungsaufgabe	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
Vorstand/Geschäftsführung	2	2			
Institutsleitung/C4	-				
Abteilungs-, Gruppen-, Projektleitung*	7	6		1	
Gesamt	9	8		1	11,0

mit Personalverantwortung für Mitarbeiter/innen

Tabelle 03: Frauenanteil in Führungspositionen

Diagramm 03-1 zu Tabelle 03:
Frauenanteil in Führungspositionen

■ Männer
■ Frauen

Forschungsinstitut für Molekulare Pharmakologie (FMP/WGL)

Adresse:	R.-Rössle-Str. 10, D-13125 Berlin
Standort:	Berlin-Buch
Rechtsform:	Forschungsverbund Berlin e.V.
Größe:	179 Mitarbeiter/innen
Gesamtetat:	20,5 Mio DM (davon 4,1 Mio DM Drittmittel)
Forschungsschwerpunkte:	Identifizierung und Charakterisierung funktioneller und struktureller Eigenschaften von Makromolekülen, die potenzielle Zielstrukturen für Pharmaka darstellen
Internet-Adresse:	www.fmp-berlin.de

Für die Gleichstellungspolitik der Einrichtung zuständige Institution/Ansprechpartner/in:

Lieselotte Handel, Frauenbeauftragte

Telefon: 030/94 79 33 13-312

Fax: 030/94 79 31 69

e-mail: Handel@fmp-berlin.de

Arbeitskreise, Gremien, Initiativen zur Chancengleichheit:

Frauenbeauftragte ist Mitglied im Arbeitskreis Frauen der WGL

Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

Wertigkeiten	Insgesamt	davon		Männer		davon		Frauen	
		Absolut	= (%)	dav. Teilzeit	= (%)	Absolut	= (%)	dav. Teilzeit	= (%)
S (C4) alle S	4	4	100,0	-	-	-	-	-	-
BAT I	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BAT Ia	8	100	1,0	12,5	-	-	-	-	-
BAT Ib	23	16	69,6	3	18,8	7	30,4	2	28,6
BAT IIa	34	24	70,6	12	44,4	10	29,4	7	70,0
BAT IIaT	3	3	100,0	-	-	-	-	-	-
BAT III	2	1	50,0	1	100,0	1	50,0	-	-
BAT IVa	5	2	40,0	-	-	3	60,0	1	33,3
BAT IVb	20	3	15,0	1	33,3	17	85,0	8	58,8
BAT Va	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BAT Vb	6	1	16,7	-	-	5	83,3	2	40,0
BAT Vc	8	1	12,5	-	-	7	87,5	1	14,3
BAT VIb	10	-	-	-	-	10	100,0	1	10,0
BAT VII	3	-	-	-	-	3	100,0	1	33,3
BAT VIII	1	-	-	-	-	1	100,0	-	-
BAT IXa/b	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BAT X	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Summe	127								
Arbeiter/innen	6	4	66,7	1	25,0	2	33,3	1	50,0
Pauschalvergütung/Sonstige	16	9	56,2	5	62,5	7	43,8	6	85,7
Gesamt	149	76	51,0	24	13,2	73	49,0	30	41,1

Tabelle 01: Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

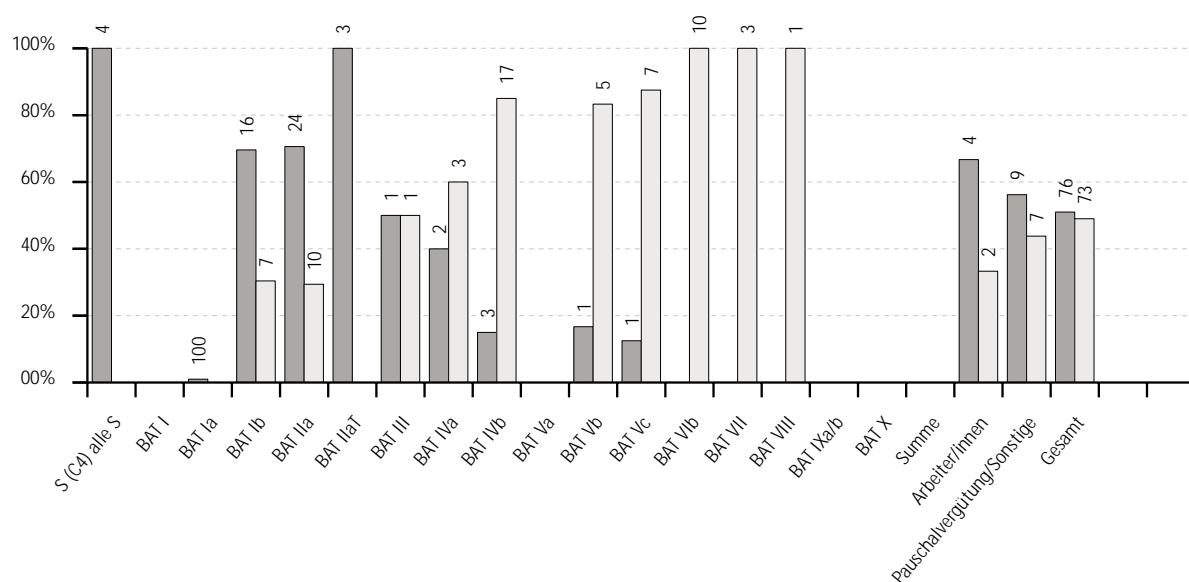


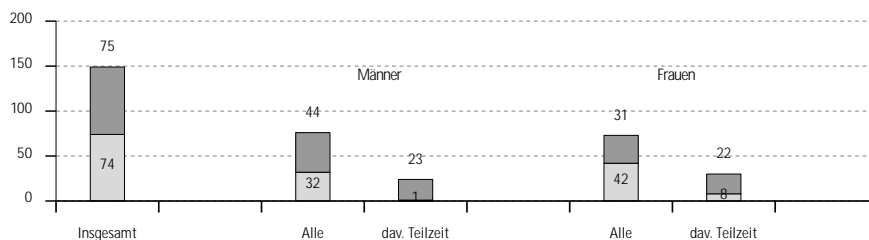
Diagramm 01-1 zu Tabelle 01: Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

■ Männer ■ Frauen

Frauenanteil nach Vertragsart

Vertragsart	Insgesamt	davon Männer				davon Frauen			
		Absolut	= (%)	dav. Teilzeit	= (%)	Absolut	= (%)	dav. Teilzeit	= (%)
befristet	75	44	58,7	23	52,3	31	41,3	22	71,0
unbefristet	74	32	43,2	1	3,1	42	56,8	8	19,0
Gesamt	149	76	51,0	24	31,6	73	49,0	30	41,1

Tabelle 02: Frauenanteil nach Vertragsart

Diagramm 02-1 zu Tabelle 02:
Frauenanteil nach Vertragsart

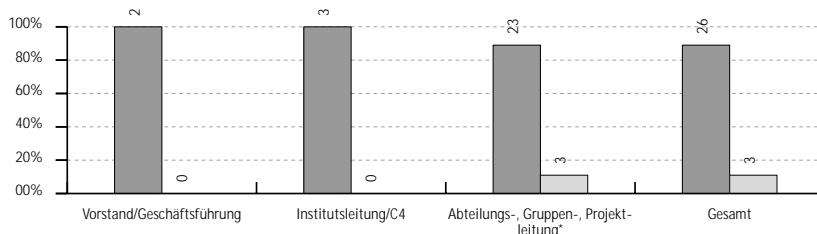
■ befristet
■ unbefristet

Frauenanteil in Führungspositionen

Art der Führungsaufgabe	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
Vorstand/Geschäftsführung	2	2	100,0	0	0,0
Institutsleitung/C4	3	3	100,0	0	0,0
Abteilungs-, Gruppen-, Projektleitung*	26	23	89,0	3	11,0
Gesamt	29	26	89,0	3	11,0

mit Personalverantwortung für Mitarbeiter/innen

Tabelle 03: Frauenanteil in Führungspositionen

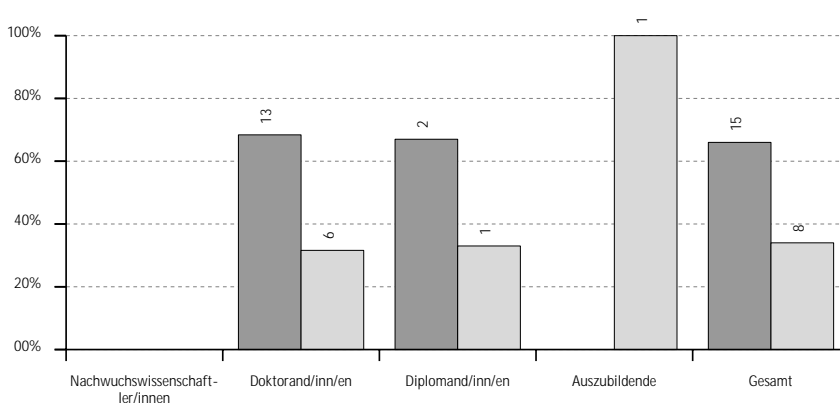
Diagramm 03-1 zu Tabelle 03:
Frauenanteil in
Führungspositionen

■ Männer
■ Frauen

Frauenanteil im Bereich der Nachwuchsförderung

Bereich	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
Nachwuchswissenschaftler/innen					
Doktorand/inn/en	19	13	68,4	6	31,6
Diplomand/inn/en	3	2	67,0	1	33,0
Auszubildende	1	-	-	1	100,0
Gesamt	23	15	66,0	8	34,0

Tabelle 04: Frauenanteil im Bereich der Nachwuchsförderung

Diagramm 04-1 zu Tabelle 04:
Frauenanteil im Bereich der
Nachwuchsförderung

■ Männer
■ Frauen

Institut für Geowissenschaftliche Gemeinschaftsaufgaben (GGA/WGL)

Adresse: Stilleweg 2, D-30655 Hannover
Standorte: Hannover, Grubenhagen, OT Rotenkirchen, D-37574 Einbeck
Rechtsform: Rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts
Größe: 77 Mitarbeiter/innen
Gesamtetat: 9,5 Mio DM (davon 1 Mio DM Drittmittel)
Forschungsschwerpunkte: Geologische Strukturen und Prozesse, Geophysik, Geothermische Energie, Grundwasser
Internet-Adresse: www.gga-hannover.de/

Für die Gleichstellungspolitik der Einrichtung zuständige Institution/Ansprechpartner/in:

Regine Ziekur

Telefon: 05 11/6 43-35 28

Fax: 0511/6 43-36 65

e-mail: Ziekur.Regine@gga-hannover.de

Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

Wertigkeiten	Insgesamt	davon		Männer		davon		Frauen	
		Absolut	= (%)	dav. Teilzeit	= (%)	Absolut	= (%)	dav. Teilzeit	= (%)
S(C4)									
BATI	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
BATIa	2	2	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
BATIb	20	18	90,0	0		2	10,0	1	50,0
BATIla	18	13	72,2	0	0,0	5	27,8	0	0,0
BATIlaT	1	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
BATIII	8	8	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
BATIVa	8	6	75,0	0	0,0	2	25,0	1	50,0
BATIVb	2	1	50,0	0	0,0	1	50,0	0	0,0
BATVa	0	0		0	0,0	0	0,0	0	0,0
BATVb	6	3	50,0	0	0,0	3	50,0	1	33,0
BATVc	4	0	0,0	0	0,0	4	100,0	0	0,0
BATVlb	1	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0
BATVII	4	1	25,0	0	0,0	3	75,0	2	66,0
BATVIII									
BATIXa/b									
BATX									
Summe	74	53	71,6	0	0,0	21	28,4	5	23,8
Arbeiter/innen									
Pauschalvergütungen									
Gesamt	74	53	71,6	0	0,0	21	28,4	5	23,8

Tabelle 01: Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

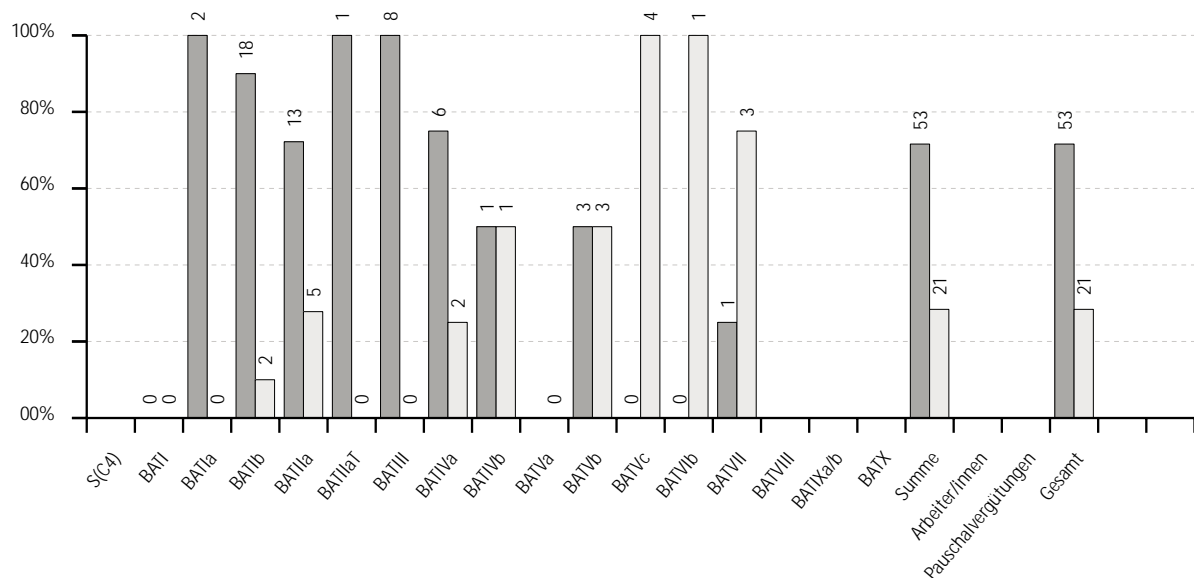


Diagramm 01-1 zu Tabelle 01: Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

■ Männer

■ Frauen

Frauenanteil nach Vertragsart

Vertragsart	Insgesamt	davon		Männer		davon		Frauen	
		Absolut	= (%)	dav. Teilzeit	= (%)	Absolut	= (%)	dav. Teilzeit	= (%)
befristet	20	16	80,0	1		4	20,0	-	-
unbefristet	54	37	69,0	-		17	31,0	5	30,0
Gesamt	74	53		1		21		5	

Tabelle 02: Frauenanteil nach Vertragsart

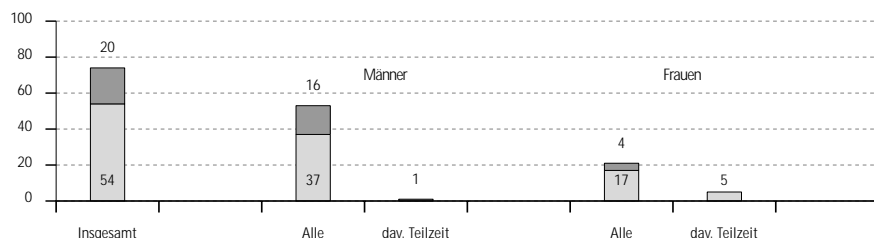


Diagramm 02-1 zu Tabelle 02:
Frauenanteil nach Vertragsart

■ befristet
■ unbefristet

Frauenanteil in Führungspositionen

Art der Führungsaufgabe	Insgesamt	davon		Männer		davon		Frauen	
		Absolut	= (%)		= (%)	Absolut	= (%)		= (%)
Vorstand/Geschäftsführung	2	2	100,0			0	0,0		0,0
Institutsleitung/C4	1	1	100,0			0	0,0		0,0
Abteilungs-, Gruppen-, Projektleitung*	3	3	100,0			0	0,0		0,0
Gesamt	4	4	100,0			0	0,0		0,0

mit Personalverantwortung für Mitarbeiter/innen (derzeit zwei Stellen offen)

Tabelle 03: Frauenanteil in Führungspositionen

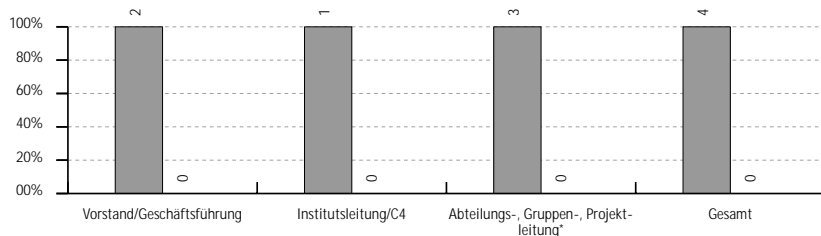


Diagramm 03-1 zu Tabelle 03:
Frauenanteil in
Führungspositionen

■ Männer
■ Frauen

Frauenanteil im Bereich der Nachwuchsförderung

Bereich	Insgesamt	davon		Männer		davon		Frauen	
		Absolut	= (%)		= (%)	Absolut	= (%)		= (%)
Nachwuchswissenschaftler/innen	6	5	84,0			1	16,0		
Doktorand/inn/en	2	1	50,0			1	50,0		
Diplomand/inn/en									
Auszubildende									
Gesamt	8	6	75,0			2	25,0		

Tabelle 04: Frauenanteil im Bereich der Nachwuchsförderung

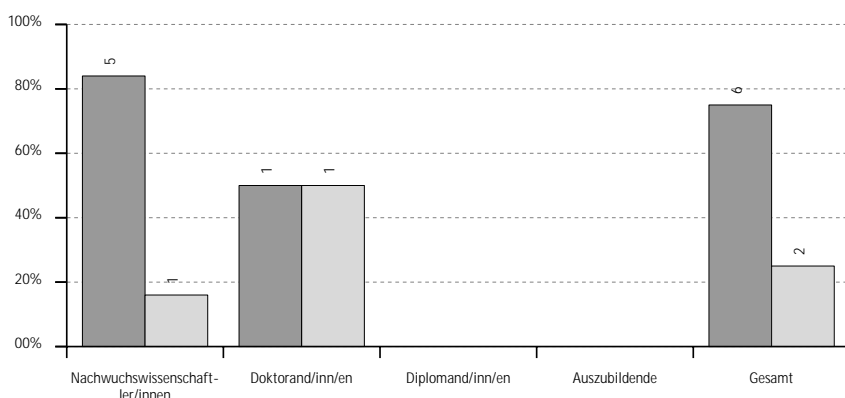


Diagramm 04-1 zu Tabelle 04:
Frauenanteil im Bereich der
Nachwuchsförderung

■ Männer
■ Frauen

Institut für Zeitgeschichte (IfZ/WGL)

Adresse:	Leonrodstraße 46 B, D-80636 München
Standorte:	München und Berlin
Rechtsform:	Öffentliche Stiftung des bürgerlichen Rechts
Größe:	77 Mitarbeiter/innen
Gesamtetat:	9,4 Mio DM (davon 2,7 Mio DM Drittmittel)
Forschungsschwerpunkte:	Deutsche Geschichte im 20. Jahrhundert in ihrem internationalen Zusammenhang
Internet-Adresse:	

Für die Gleichstellungspolitik der Einrichtung zuständige Institution/Ansprechpartner/in:

Betriebsrat (Brigitte Grossmann)

Telefon: 089/1 26 88-142

Fax: 089/1 23 17 27

e-mail: ifz@ifz-muenchen.de

Arbeitszeit:

Berücksichtigung individueller Bedürfnisse möglich

Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

Wertigkeiten	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
S (C4)	1	1	100,0		
BAT I	1	1	100,0		
BAT Ia	6	5	83,3	1	16,7
BAT Ib	7	5	71,4	2	28,6
BAT IIa	27	20	74,1	7	25,9
BAT IIaT	-	-		-	
BAT III	1	-		1	100,0
BAT IVa	-	-		-	
BAT IVb	-	-		-	
BAT Va	-	-		-	
BAT Vb	12	2	16,7	10	83,3
BAT Vc	2			2	100,0
BAT Vlb	8	1	12,5	7	87,5
BAT VII	8	1	12,5	7	87,5
BAT VIII	5			5	100,0
BAT IXa/b					
BAT X	0				
Summe	78	36	46,5	15	53,6
Arbeiter/innen	2	1	57,1	1	42,9
Pauschalvergütungen					
Gesamt	79	37	46,7	42	53,3

Tabelle 01: Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

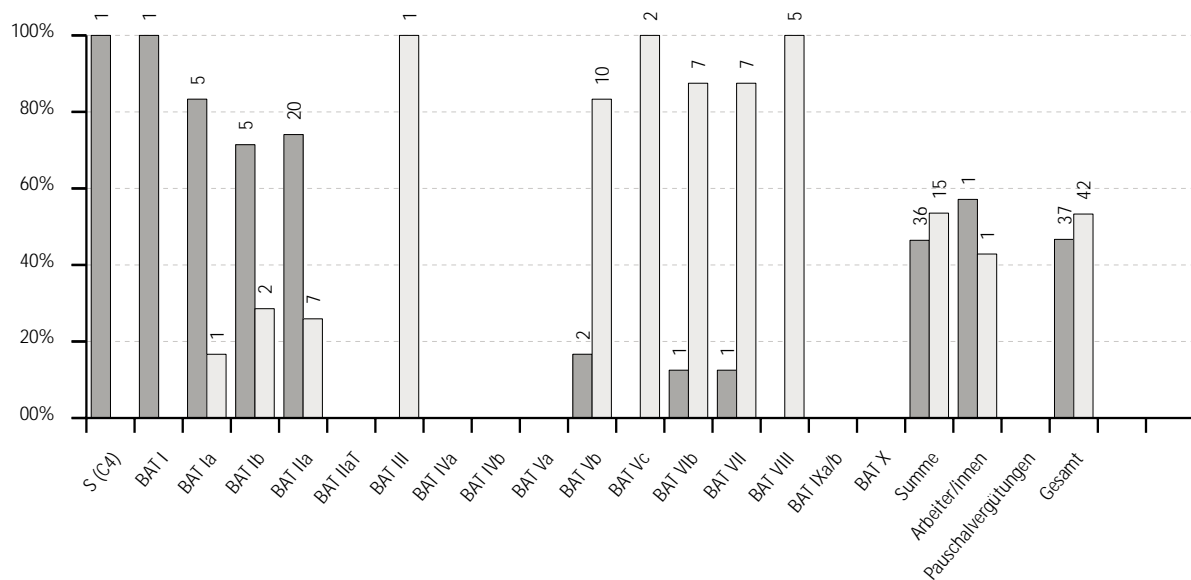


Diagramm 01-1 zu Tabelle 01: Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

■ Männer ■ Frauen

Frauenanteil nach Vertragsart

Vertragsart	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
befristet	26	17	66,7	9	33,3
unbefristet	54	20	37,2	34	62,8
Gesamt	79	37	46,7	42	53,3

Tabelle 02: Frauenanteil nach Vertragsart

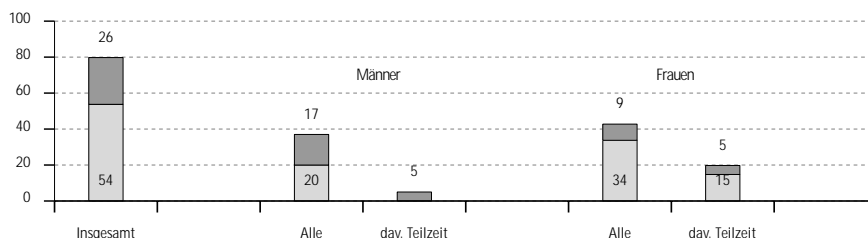


Diagramm 02-1 zu Tabelle 02:
Frauenanteil nach Vertragsart

■ befristet
■ unbefristet

Frauenanteil in Führungspositionen

Art der Führungsaufgabe	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
Vorstand/Geschäftsführung	2	1	50,0	1	50,0
Institutsleitung/C4	2	2	100,0	0	0,0
Abteilungs-, Gruppen-, Projektleitung*	7	5	71,4	2	28,6
Gesamt	9	7	77,8	2	22,2

mit Personalverantwortung für Mitarbeiter/innen

Tabelle 03: Frauenanteil in Führungspositionen

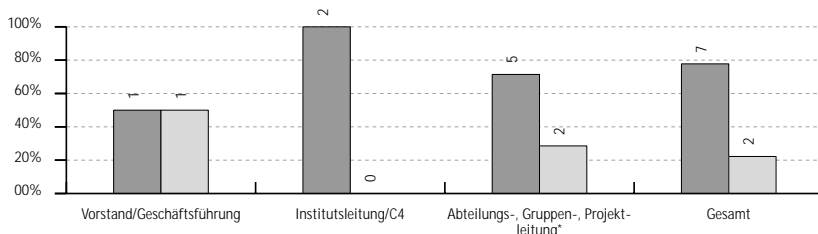


Diagramm 03-1 zu Tabelle 03:
Frauenanteil in
Führungspositionen

■ Männer
■ Frauen

Frauenanteil im Bereich der Nachwuchsförderung

Bereich	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
Nachwuchswissenschaftler/innen	2	2	100,0	0	0,0
Doktorand/inn/en	4	3	75,0	1	25,0
Diplomand/inn/en					
Auszubildende					
Gesamt	6	5	83,3	1	16,7

Tabelle 04: Frauenanteil im Bereich der Nachwuchsförderung

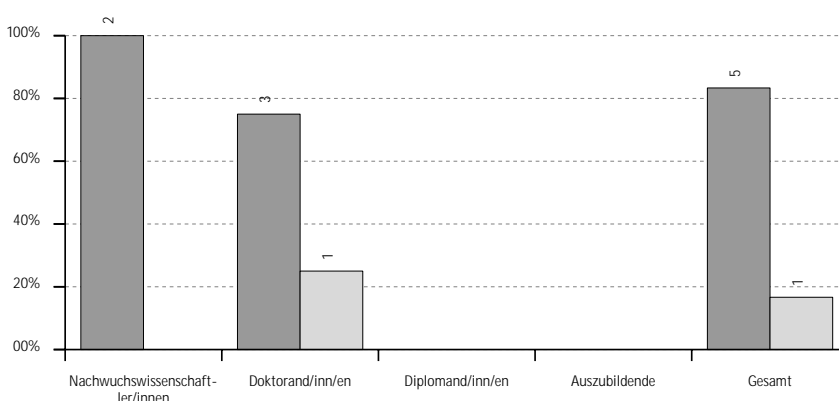


Diagramm 04-1 zu Tabelle 04:
Frauenanteil im Bereich der
Nachwuchsförderung

■ Männer
■ Frauen

Institut für Pflanzenbiochemie (IPB/WGL)

Adresse:	Weinberg 3, D-06120 Halle (Saale)
Standort:	Halle
Rechtsform:	Stiftung des öffentlichen Rechts
Größe:	Ca. 140 Mitarbeiter/innen
Gesamtetat:	19,2 Mio DM (davon 2,9 Mio DM Drittmittel)
Forschungsschwerpunkte:	Biochemie, Biotechnologie, Chemie
Internet-Adresse:	www.ipb-halle.de/

Für die Gleichstellungspolitik der Einrichtung zuständige Institution/Ansprechpartner/in:

Christel Rülke

Telefon: 03 45/55 82-14 12

Fax: 03 45/55 82-14 09

e-mail: cruelke@ipb-halle.de

Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

Wertigkeiten	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
S (C4)	4	3	75,0	1	25,0
BAT I	1	1	100,0	-	-
BAT Ia	5	5	100,0	-	-
BAT Ib	8	6	75,0	2	25,0
BAT IIa	52	29	56,0	23	44,0
BAT IIaT	-	-	-	-	-
BAT III	1	-	-	1	100,0
BAT IVa	2	1	50,0	1	50,0
BAT IVb	3	2	67,0	1	33,0
BAT Va	-	-	-	-	-
BAT Vb	9	3	33,0	6	67,0
BAT Vc	11	-	-	11	100,0
BAT Vlb	22	-	-	22	100,0
BAT VII	7	-	-	7	100,0
BAT VIII	4	1	25,0	3	75,0
BAT IXa/b	-	-	-	-	-
BAT X	-	-	-	-	-
Summe	129	51	40,0	78	60,0
Arbeiter/innen	11	7	64,0	4	36,0
Pauschalvergütungen	-	-	-	-	-
Gesamt	140	58	41,0	82	59,0

Tabelle 01: Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

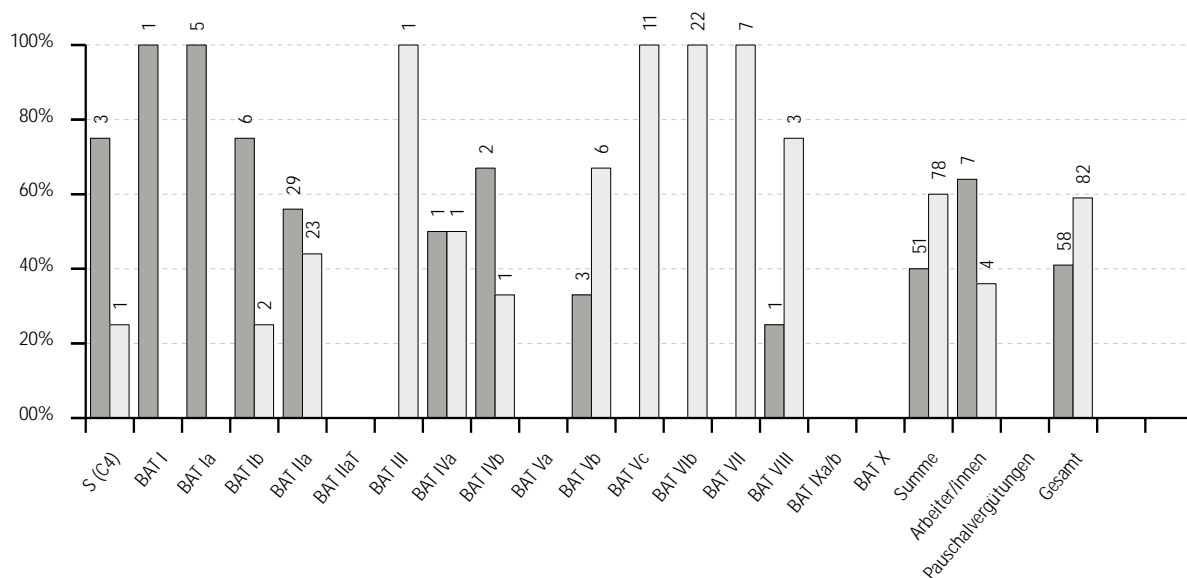


Diagramm 01-1 zu Tabelle 01: Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

■ Männer

■ Frauen

Frauenanteil nach Vertragsart

Vertragsart	Insgesamt	davon		Männer		davon		Frauen	
		Absolut	= (%)	dav. Teilzeit	= (%)	Absolut	= (%)	dav. Teilzeit	= (%)
befristet	70	34	49,0	12	17,0	36	51,0	11	16,0
unbefristet	76	26	34,0	-	-	50	66,0	7	9,0
Gesamt	146	60	41,0	12	8,0	86	59,0	18	12,0

Tabelle 02: Frauenanteil nach Vertragsart

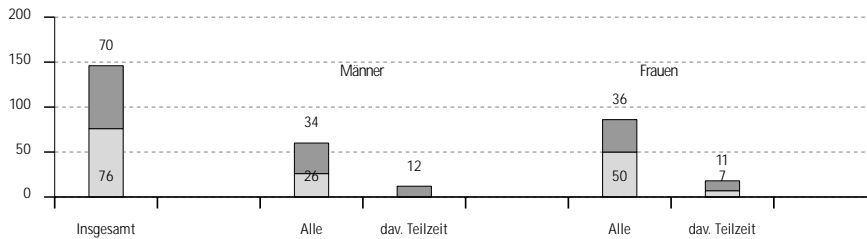


Diagramm 02-1 zu Tabelle 02:
Frauenanteil nach Vertragsart

■ befristet
■ unbefristet

Frauenanteil in Führungspositionen

Art der Führungsaufgabe	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
Vorstand/Geschäftsführung	2	2	100,0	-	-
Institutsleitung/C4	4	3	75,0	1	25,0
Abteilungs-, Gruppen-, Projektleitung*	5 / 20	4 / 14	80 / 70	1 / 6	20 / 30
Gesamt	31	23	74,0	8	26,0

mit Personalverantwortung für Mitarbeiter/innen

Tabelle 03: Frauenanteil in Führungspositionen

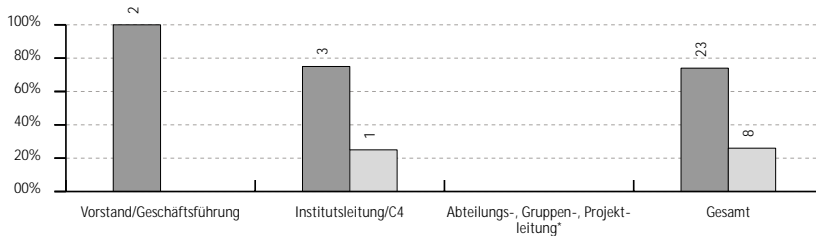


Diagramm 03-1 zu Tabelle 03:
Frauenanteil in
Führungspositionen

■ Männer
■ Frauen

Frauenanteil im Bereich der Nachwuchsförderung

Bereich	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
Nachwuchswissenschaftler/innen	38	22	58,0	16	42,0
Doktorand/inn/en	23	11	48,0	12	52,0
Diplomand/inn/en	12	3	25,0	9	75,0
Auszubildende	6	2	33,0	4	67,0
Gesamt	79	38	48,0	41	52,0

Tabelle 04: Frauenanteil im Bereich der Nachwuchsförderung

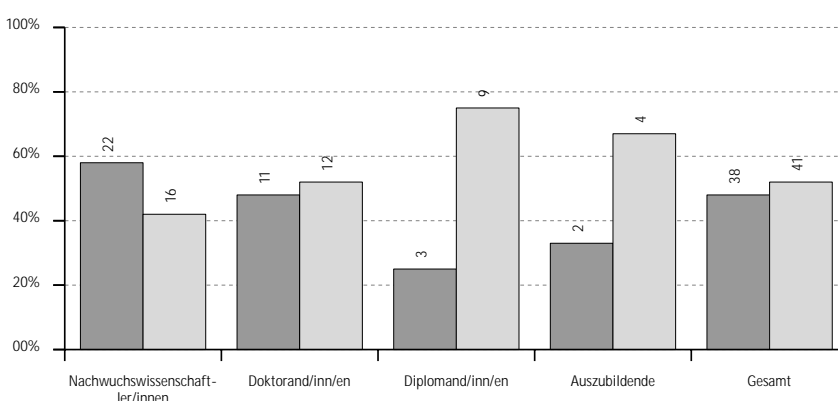


Diagramm 04-1 zu Tabelle 04:
Frauenanteil im Bereich der
Nachwuchsförderung

■ Männer
■ Frauen

Institut für Spektrochemie und angewandte Spektroskopie (ISAS/WGL)

Adresse:	Bunsen-Kirchhoff-Str. 11, D-44139 Dortmund
Standorte:	Dortmund und Berlin
Rechtsform:	Eingetragener Verein
Größe:	Ca. 150 Mitarbeiter/inn/en
Gesamtetat:	19,4 Mio DM (davon 4,4 Mio DM Drittmittel)
Forschungsschwerpunkte:	Spektrochemie und angewandte Spektroskopie
Internet-Adresse:	www.isas-dortmund.de/

Für die Gleichstellungspolitik der Einrichtung zuständige Institution/Ansprechpartner/in:

Betriebsrat

Telefon:

Fax:

e-mail:

Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

Wertigkeiten	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
S(C4)	1	1	100,0	0	0,0
BATI	3	3	100,0	0	0,0
BATIa	5	5	100,0	0	0,0
BATIb	27	26	96,3	1	3,7
BATIla	32	27	84,4	5	15,7
BATIlaT	0	0	0,0	0	0,0
BATIII	9	8	88,9	1	11,1
BATIVa	6	4	66,7	2	33,3
BATIVb	9	2	22,2	7	77,8
BATVa	1	1	100,0	0	0,0
BATVb	5	3	60,0	2	40,0
BATVc	8	3	37,5	5	62,5
BATVib	10	1	10,0	9	90,0
BATVII	12	3	25,0	9	75,0
BATVIII	2	1	50,0	1	50,0
BATIXa/b	0	0	0,0	0	0,0
BATX	0	0	0,0	0	0,0
Summe	130	88	67,7	42	32,3
Auszubildende	5	4	80,0	1	20,0
Arbeiter/innen	11	11	100,0		
Pauschalvergütungen	6	5	83,3	1	16,7
Gesamt	152	108	71,1	44	28,9

Tabelle 01: Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

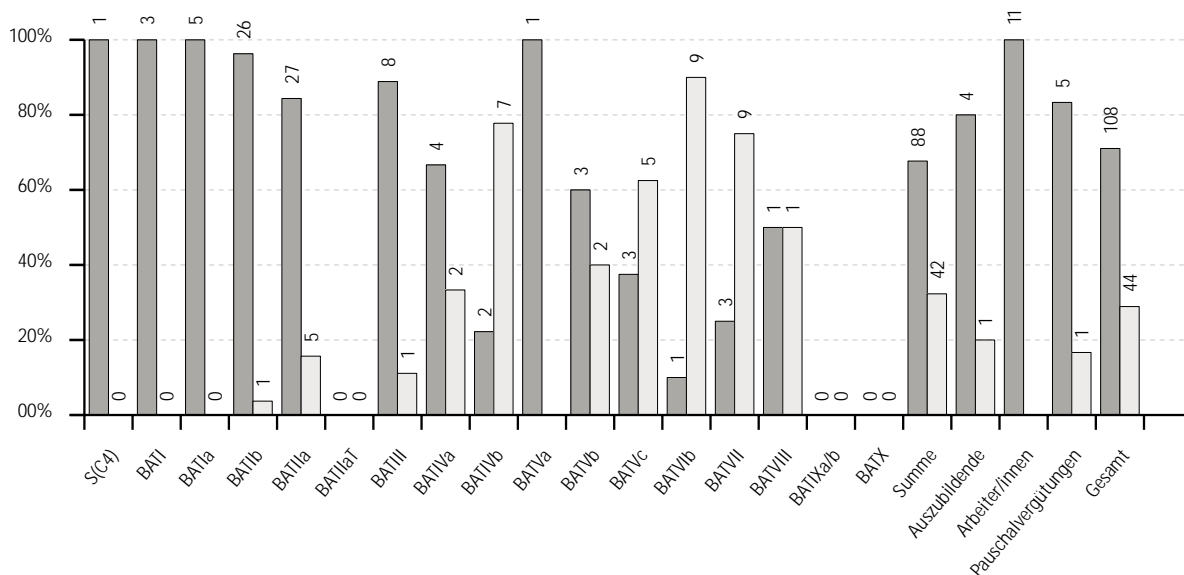


Diagramm 01-1 zu Tabelle 01: Verteilung von Männern und Frauen nach Vergütungsgruppen

■ Männer ■ Frauen

Frauenanteil nach Vertragsart

Vertragsart	Insgesamt	davon Männer				davon Frauen			
		Absolut	= (%)	dav. Teilzeit	= (%)	Absolut	= (%)	dav. Teilzeit	= (%)
befristet	42	29	69,1	11	37,9	13	31,0	10	76,9
unbefristet	110	79	71,8	2	2,5	31	28,2	12	38,7
Gesamt	152	108	71,1	13	12,0	44	29,0	22	50,0

Tabelle 02: Frauenanteil nach Vertragsart

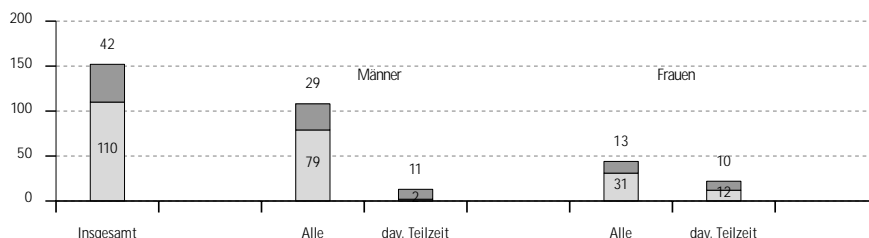


Diagramm 02-1 zu Tabelle 02:
Frauenanteil nach Vertragsart

■ befristet
■ unbefristet

Frauenanteil in Führungspositionen

Art der Führungsaufgabe	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
Vorstand/Geschäftsführung					
Institutsleitung/C4	1	1	100,0		
Abteilungs-, Gruppen-, Projektleitung*	33	31	93,9	2	6,1
Gesamt	34	32	94,1	2	5,9

mit Personalverantwortung für Mitarbeiter/innen

Tabelle 03: Frauenanteil in Führungspositionen

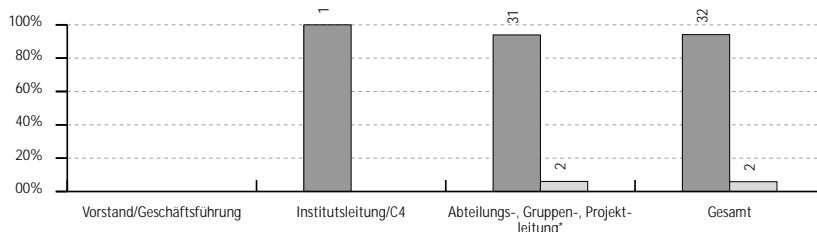


Diagramm 03-1 zu Tabelle 03:
Frauenanteil in
Führungspositionen

■ Männer
■ Frauen

Frauenanteil im Bereich der Nachwuchsförderung

Bereich	Insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= (%)	Absolut	= (%)
Nachwuchswissenschaftler/innen	10	10	100,0		
Doktorand/inn/en	16	10	62,5	6	37,5
Diplomand/inn/en	1	-		1	100,0
Auszubildende	5	4	80,0	1	20,0
Gesamt	32	24	75,0	8	25,0

Tabelle 04: Frauenanteil im Bereich der Nachwuchsförderung

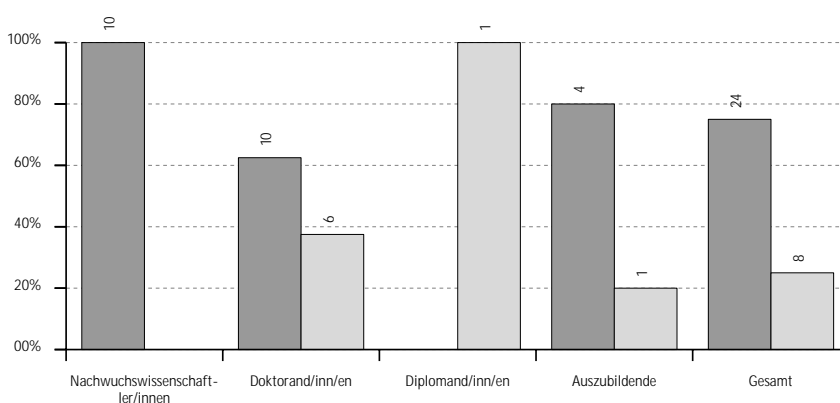


Diagramm 04-1 zu Tabelle 04:
Frauenanteil im Bereich der
Nachwuchsförderung

■ Männer
■ Frauen

Anhang

Berichte und Links

Tagungs-Berichte aus den Zentren:

„Frauen in Naturwissenschaft und Technik“ Hrsg.: S. Krummacher, P. Mann, U. Reiner mann, D. Gerthsen, B. Krah l-Urban, KFA Jülich 1992, ISBN 3-89336-104-9

„Gemeinsam mit den Frauen – Neue Wege in der Forschung“, Hrsg.: S. Krummacher und E.M. Heck, AGF-Dokumentation 12, Bonn 1995, ISSN 0724-309-X

„Einstieg und Aufstieg von Frauen in der Forschung“, Dokumentation zum HGF-Workshop vom 9./10. April 1997 in Karlsruhe; Hrsg.: Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (HGF), Bonn 1997

„Chancengleichheit als Managementaufgabe“, Dokumentation zum HGF-Workshop vom 24./25. März 1999 in Leipzig; Hrsg.: Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (HGF), Bonn, 1999

Sonstige Materialien aus den Zentren:

„Chancengleichheit – Eine Chance für die Forschung“, Forschungszentrum Jülich, 2000, zu bestellen bei chancengleichheit@fz-juelich.de

„Naturwissenschaft und Technik – nur für Männer? Frauen mischen mit!“ Auswahl-Bibliographie Wissenschaftlerinnen (1999), 28 Seiten, Schriften des Forschungszentrums Jülich. Reihe Bibliothek Band 1. ISBN 3-89336-246-0

„Gleichberechtigung nicht immer – aber immer öfter? Frauenkarrieren in der Fraunhofer-Gesellschaft“, Fraunhofer-Journal, 1. Ausgabe 1999, www.private/journal/99/1/frauen.html

„Mentoring at IESE“, B. Paech und I. Wieczorek, IESE-Report No. 033.00/E, Fraunhofer-Institut Experimentelles Software Engineering, Kaiserslautern, Januar 2001

„Chancengleichheit (2000)“: Fraunhofer-Gesellschaft 2000, 30 Seiten; pdf-Datei und Bestellformular unter www.fraunhofer.de/german/jobs/women/index.html

„Gesamtbetriebsvereinbarung zur Chancengleichheit von Frauen bei DESY“ (Mai 2000) www.desy.de/betriebsrat/btrver/frauen.html

„Leitlinien des UFZ zur Chancengleichheit von Frauen und Männern“ www.ufz.de/misc/frauen/leitlinien.doc

„Frauenförder-Rahmenplan der MPG“ www.ipp.mpg.de/cg/hgf/mpg-ffrp.pdf

(Kurzfassung unter www.ipp.mpg.de/cg/mpg/ffrp-summary.html)

„Rahmenempfehlung zur Gleichstellung von Frauen und Männern in den Instituten der WGL“

www.wgl.de/organisation/Dokumente/rahmenempfehlung.htm

BLK-Berichte:

Heft 19: „Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft“, ersch. 1998; 3. ergänzte Auflage 1991, Bonn 1991 (vergriffen)

Heft 34: „Erster Zwischenbericht über die Umsetzung der insbesondere Frauen fördernden Maßnahmen im Zweiten Hochschulsonderprogramm (HSP II)“, Bonn 1992 (vergriffen)

Heft 39: „Zweiter Zwischenbericht über die Umsetzung der insbesondere Frauen fördernden Maßnahmen im Zweiten Hochschulsonderprogramm (HSP II) im Jahr 1992“, Bonn 1994

Heft 53: „Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft – Fortschreibung des Berichts aus dem Jahr 1989“, Bonn 1996 (vergriffen)

Heft 68: „Frauen in Führungspositionen – Zweite Ergänzung zum BLK-Bericht „Förderung von Frauen in der Wissenschaft“ – Gespräch der BLK über die „Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft“ (Tonbandmitschnitt) am 8. Juni 1998), BLK, Bonn 1998, ISBN 3-9806109-9-3

Heft 80: „Verbesserung der Chancen von Frauen in Ausbildung und Beruf – Ausbildungs- und Studienwahlverhalten von Frauen“, BLK Bonn 2000, ISBN 3-934850-01-4

Heft 87: „Frauen in der Wissenschaft – Entwicklung und Perspektiven auf dem Weg zur Chancengleichheit“, Bericht der BLK vom 30. Oktober 2000, ISBN 3-934850-10-3

Europäische Gemeinschaften:

„Gender in Research: Gender Impact Assessment of the specific programmes of the Fifth Framework Programme. An overview“ Generaldirektion Forschung/C5, Brüssel 2001 ftp://ftp.cordis.lu/improving/docs/women_gender_impact_fp5_en.pdf

„Women and science: Making change happen“ Proceedings of the Conference April 3-4 2000, Generaldirektion Forschung/C5 Brüssel 2000

„Frauen in der Wissenschaft: die Geschlechterdimension als Antrieb für die Reform der Wissenschaft“, Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen, Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Brüssel 2001

ftp://ftp.cordis.lu/pub/improving/docs/g_wo_sec771_de_200101.pdf

ETAN-Bericht: "Wissenschaftspolitik in der europäischen Union – Förderung herausragender wissenschaftlicher Leistungen durch Gender Mainstreaming", Generaldirektion Forschung, Brüssel 2000;
ftp://ftp.cordis.lu/pub/improving/docs/g_wo_etan_en_199901.pdf
 Tibazarwa, C. und Colosimo, A., Morrish, L. (Hrsg.), "Network Guide – Edition of 28 August 2001" Generaldirektion Forschung, Brüssel 2001; www.cordis.lu/improving/women/documents.htm
 bzw. ftp://ftp.cordis.lu/pub/improving/docs/g_wo_network_guide_2001.pdf
 Resolution des Europäischen Parlaments vom 3. Feb. 2000: ftp://ftp.cordis.lu/pub/improving/docs/g_wo_parl_resol_en.pdf
 Resolution des Rates der Europäischen Union vom 20. Mai 1999: www.cordis.lu/improving/women/resolution.htm
 Europarat: „Role of women in the field of science and technology: Report of the Committee on Science and Technology“, Europarat, Straßburg, 1999
 Europäische Kommission: Mitteilung der Kommission „Frauen und Wissenschaft – Mobilisierung der Frauen im Interesse der europäischen Forschung“ KOM (1999) 76 endg. Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, Luxemburg, 1999, www.cordis.lu/improving/women/communication.htm
 Europäische Kommission: Mitteilung der Kommission „Einbindung der Chancengleichheit in alle politischen Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft“ KOM (1996) 67 endg., Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, Luxemburg, 1996
 Europäische Kommission: „Women at the European Commission 1984 – 1994“, Referat für die Gleichstellung von Frauen und Männern, Brüssel, Europäische Kommission, 1994

Sonstige Dokumentationen:

Krais, B. und Krumpeter, T.: „Wissenschaftskultur und weibliche Karrieren: Zur Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen in der Max-Planck-Gesellschaft“, Darmstadt/Berlin, 1997
 Wennerås, C. und Wold, A.: „Nepotism and sexism in peer review“, Nature, Band 347, S. 341 – 343, 1997
 Wissenschaftsrat: „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung“, Wissenschaftsrat, Köln, 1998
 „Equality in the University – Creating a new Equality Agenda“, Personnel Division, University of Cambridge, UK, 2001; www.admin.cam.ac.uk/offices/personnel/equality/
 „A Study on the Status of Women Faculty in Science at MIT“: The MIT Faculty News Letter, Band XI Nr. 4, März 1999
 Kimmel, Michael S.: „Gender Equality: Not for Women Only“, Lecture prepared for International Women's Day Seminar, Europäisches Parlament, Brüssel, 8. März 2001; www.eurowrc.org/06.contributions/1.contrib_en/41.contrib.en.htm
 Entwurf eines Gesetzes zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern (BGleiG); www.bmfsfj.de/download/6219/Entwurf_des_Gleichstellungsdurchsetzungsgesetzes.pdf

Übersicht über die tabellarischen Angaben der Zentren

	Arbeitskreise	Personal- beschaffung	Personal- entwicklung	Familie und Beruf	Arbeitszeit	Steuerungs- instrumente	Org.-Kultur	Männliche Bereiche	Schriftl. Info	homepage
HGF										
AWI	X			X	X	X				
DESY	X	X		X	X	X	X			
DKFZ	X	X	X	X	X	X	X			
DLR	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
FZJ	X	X	X	X	X		X	X	X	X
FZK	X	X	X	X	X	X	X	X		
GBF	X		X	X	X	X	X			
GKSS	X		X	X	X		X	X		
GSI	X	X	X	x	X	X	X	X	X	X
HMI	X	X	X	X	X			X		X
IPP		X		X	X			X		X
MDC	X		X	X	X			X		X
UFZ	X	X	X	X	X	X	X		X	X

	Arbeits- kreise	Personal- beschaffung	Personal- entwicklung	Familie und Beruf	Arbeitszeit	Steuerungs- instrumente	Org.- Kultur	Männliche Bereiche	Schriftl. Info	homepage
<u>MPG:</u>										
Generalverwaltung	X	X	X	X					X	
Astronomie		X		X	X					
Limnologie	X		X	X	X		X			
Recht der Gemeinschaftsgüter	X	X	X	X	X					
<u>FhG:</u>										
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
<u>WGL:</u>										
Gesamt:	X	X	X		X		X		X	X
FMP	X									
IFZ					X					

Impressum

CEWS

Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung

Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität
Poppelsdorfer Allee 15
53115 Bonn
Fon: ++49/+228/73 48 35
Fax: ++49/+228/73 48 40
cews-info@cews.uni-bonn.de
www.cews.uni-bonn.de

Redaktion:

Dr. Sybille Krummacher, CEWS

Konzeption und Gestaltung:

KICK – Kompetenz in Kommunikation, Bonn
www.kick-bonn.de

Druck:

Druckerei Warlich, Bad Neuenahr-Ahrweiler

Gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung

Bonn, November 2001

